

Akkulturationsstress von Migranten auf dem Arbeitsmarkt

**Eine Studie zu berufsbiographischen
Akzeptanzerfahrungen und angewandten
Bewältigungsstrategien**

Inauguraldissertation

Zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie
im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der
Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von Nkechinyere Madubuko aus Marburg

2009

Abbildungsverzeichnis

Schema 1: Beeinflussende Faktoren von Akkulturationsstress bei ethnischen Gruppen	81
Schema 2: Transaktionale Stressverarbeitung nach Lazarus/ Folkman	87
Schema 3: Role of ethnic Socialization in Acculturation	96
Schema 4: Ablauf der Auswertung von Interviews und Fragebogen	111
Schema 5: Stresspotenzial Herkunft	194
Schema 6: Übersicht der beruflichen Akzeptanzerfahrungen in beiden Migrantengruppen	207
Schema 7: Andere Gründe für Stress.....	219
Schema 8: Grundeinstellung zu Deutschen.....	247
Schema 9: Typenbildung in graphischer Darstellung.....	259
Schema 10: Typologische Zuordnung von Strategien.....	278

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausländische Bevölkerung nach Aufenthaltsdauer in Tausend	31
Tabelle 2: Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von Migranten von den 60er Jahren bis 2008.	47
Tabelle 3: Migranten mit Hochschulabschluss nach Herkunftsland	48
Tabelle 4: Arbeitnehmer mit Migrationsstatus und beruflichem Status .	49
Tabelle 5: Bewältigungsstrategien gegen herkunftsbezogene Ablehnung (Rassismus).....	95
Tabelle 6: Auszüge aus dem Kurzfragebogen.....	108
Tabelle 7: Triangulation: Auswertungsmethodik nach Forschungshypothese und Befragtengruppe	109
Tabelle 8: Akkulturationsstress in den Gruppen.....	188
Tabelle 9: Übersicht der Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress	237
Tabelle 10: Verteilung der Stressfaktoren in Befragten- und Vergleichsgruppe	251
Tabelle 11: Prototypen von Akkulturationsstress in Befragten- und Vergleichsgruppe	256
Tabelle 12: Abgrenzung der vier Typen von Akkulturationsstress	258
Tabelle 13:Spezifische Strategien Typus 1 „Rückzug und Kampf“	265
Tabelle 14:Spezifische Strategien Typus 2 „Rückhalt & Kampf“	269
Tabelle 15:Spezifische Strategien Typus 3 „Verarbeitungskünstler“	273
Tabelle 16:Spezifische Strategien Typus 4 „Ethnisch Unabhängige“	276
Tabelle 17:Merkmalskombinationen der Prototypen.....	277

Kurzinhaltsverzeichnis

Akkulturationsstress von Migranten auf dem Arbeitsmarkt

Einleitung	9
1. Das Forschungsfeld: gesellschaftliche Akzeptanz von Migranten.....	21

Erster Teil: interdisziplinärer Forschungsstand und theoretischer Rahmen

2. Migrationsforschung: Erklärungsansätze für Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.....	53
3. Stressforschung und Ethnizitätsforschung: Akkulturationsstress	77
4. Zur Durchführung der qualitativen empirischen Untersuchung.....	100

Zweiter Teil: Empirische Ergebnisse der Studie

5. Biographische Erfahrungen in Kindheit, Schule und Alltag.....	122
6. Berufsbiographische Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsumfeld	156
7. Akkulturationsstress im Beruf.....	186
8. Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress.....	222
9. Faktoren für die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress	238
10. Prototypen von Akkulturationsstress im Beruf	252

Dritter Teil: Diskussion der Ergebnisse

11. Ist die Herkunft relevant? Diskussion der Ergebnisse.....	280
Bibliographie.....	307

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Problemstellung herkunftsbezogener Stress im Beruf.....	10
Zentrale Forschungshypothesen und Aufbau der Arbeit	17
 1. Das Forschungsfeld: Gesellschaftliche Akzeptanz von Migranten in Deutschland	21
1.1 Geschichte der Ausländerpolitik „Das negative Ausländerbild“ und seine Folgen	22
1.2 Kulturelle Vielfalt im heutigen Deutschland	29
1.3 Bildung von Stereotypen und Einstellung der Deutschen.....	37
1.4 Arbeitsbeziehungen zwischen Deutschen und Migranten	45
1.5 Bildungsverteilung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund	48
 Erster Teil: interdisziplinärer Forschungsstand und theoretischer Rahmen	
 2. Migrationsforschung: Erklärungsansätze für Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt	53
2.1 Der Mythos der Chancengleichheit	55
2.2 Ansätze zu ethnischen Schichtungs- und Selektionsprozessen	59
2.3 Ansätze zu Arbeitsmarktdiskriminierung.....	65
2.4 Ansätze zur Stereotypisierung von Migranten.....	72
 3. Stressforschung und Ethnizitätsforschung: Die Theorie des Akkulturationsstresses	77
3.1 Die Akkulturationsstresstheorie: Herkunft als Stressor	79
3.2 Stress als kognitiver Verarbeitungsprozess.....	84
3.3 Stressreduzierung und Bewältigungsstrategien.....	87

3.4	Diskriminierung und Rassismus als Stressfaktoren.....	90
3.5	Die Verknüpfung der theoretischen Bausteine für die Forschungsfrage	98
4.	Zur Durchführung der qualitativen empirischen Untersuchung	100
4.1	Qualitative Studie mit biographischem Ansatz.....	100
4.2	Das Forschungsdesign der Studie.....	102
4.3	Datenerhebung: Leitfadeninterviews und Fragebogen.....	103
4.4	Die Datenauswertung: Triangulation.....	108

Zweiter Teil: Empirische Ergebnisse der Studie

5.	Biographische Erfahrungen in Kindheit, Schule und Alltag.....	122
5.1	Die Befragtengruppe: Akademiker mit afrikanischem Migrationshintergrund (Afrodeutsche)	123
5.2	Die Vergleichsgruppe: Akademiker mit europäischem Migrationshintergrund	125
5.3	Relevanz der biographischen Ressourcen und Erfahrungshintergründe.....	127
5.4	Selbstidentifikation und soziale Einbindung	128
5.5	Biographische Ressourcenausstattung.....	132
5.6	Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen.....	139
5.7	Zusammenfassung Lebenswelten der Befragten- und Vergleichsgruppe	152

6.	Berufsbiographische Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsumfeld	156
6.1	Die Rolle der Herkunft in der Berufsbiographie	157
6.2	Die Herkunft als Karrierelimit.....	158
6.3	Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen.....	160
6.4	Mehrarbeit als Migrant	175
6.5	Angst vor Stereotypisierung.....	177
6.6	Zusammenfassung: Berufsbiographische Erfahrungen	185
7.	Akkulturationsstress im Beruf	186
7.1	Ermitteltes Stresspotenzial der Herkunft.....	187
7.2	Akkulturationsstress -Folgen ethnischer Selektion	188
7.3	Akzeptanzerfahrungen- Herkunft als Vorteil.....	198
7.4	Unterschiede im Stresspotenzial der europäischen Vergleichsgruppe	210
7.5	Andere Gründe für Stress im Beruf	213
8.	Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress im Beruf	222
8.1	Biographische Aspekte der Bewältigung.....	223
8.2	Die Bewältigungspraxis im Beruf	223
8.3	Übersicht der Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress	236
9.	Relevante Faktoren für die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress.....	238
9.1	Faktor: Ethnische Sozialisation und Akzeptanzerfahrungen durch ein deutsches Umfeld.....	239
9.2	Faktor: Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen und deren Folgen für die Grundeinstellung zu Deutschen	241
9.3	Faktor: Positiver Bezug zum Herkunftsland und soziale Unterstützung	243
9.4	Faktor: Fehlende Unterstützung und fehlende Strategien.....	245

9.5	Gruppenspezifische Verteilung der Stressfaktoren	249
10.	Prototypen von Akkulturationsstress im Beruf	252
10.1	Merkmalskombinationen der Typenbildung	252
10.2	Abgrenzung der Typen	258
10.3	Prototyp 1: „Rückzug und Kampf“	260
10.4	Prototyp 2: „Rückhalt & Kampf“	266
10.5	Prototyp 3: „Verarbeitungskünstler“	269
10.6	Prototyp 4: „Ethnisch Unabhängige“	274
10.7	Merkmalskombinationen der Prototypen	277
10.8	Typologische Zuordnung von Strategien	278
 Dritter Teil: Diskussion der Ergebnisse		
11.	Diskussion	280
11.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	281
11.2	Einbindung der Ergebnisse in den Forschungsstand und den theoretischen Rahmen	287
11.3	Akkulturationsstress als Determinante der beruflichen Partizipation von Migranten	299
11.4	Ethnische Selektionsmechanismen als Forschungsfeld der Migrationsforschung	301
11.5	Abbau von Akkulturationsstress	303
Bibliographie		307
Anhang		322

„Bei einigen Deutschen bestehen Vorurteile gegenüber Afrikanern. Sie haben eine Vorstellung wie ich bin und ich muss diese negative Vorstellung korrigieren. Und damit zusätzliche Energie ausbringen.“ **Fachärztin für Psychotherapie mit ugandischer Herkunft**

Einleitung

„Integriert ist, wer faire Zugangschancen zu den zentralen Institutionen einer Gesellschaft hat und als gleichberechtigter Bürger anerkannt wird“¹. Daher sollte Integration primär zum Ziel haben, Hindernisse für diesen fairen Zugang zu beseitigen und Diskriminierung zu bekämpfen. Wie sehr gilt das auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Studien zu Arbeitsmarktdiskriminierung und Meinungsumfragen zur Einstellung der deutschen Mehrheitsgesellschaft zeigen, dass Teile der deutschen Bevölkerung Migranten mit Ablehnung, Misstrauen oder Ängsten gegenüberstehen². Es stellt sich nun die Frage: Wie Verhalten sich deutsche Personalentscheider und Kollegen zu Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund? Gibt es einen Umgang herkunftsbezogener Ablehnung oder besteht Akzeptanz? Stehen qualifizierte Migranten unter Stress sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren und wie gehen sie damit um? Bei genauerer Betrachtung der Inklusion von Migranten in den Arbeitsmarkt, welche entscheidend für die gesellschaftliche Partizipation von Migranten ist, weist Deutschland einen deutlichen Nachholbedarf für faire Zugangschancen auf. In der aktuellen Erhebung des Index zur Integration und Migration in Europa (MIPEX), einem Projekt des British Council von 2004, belegte Deutschland einen

¹ Häußermann/ Kapphau; In: Migrationsreport 2008: 17

² Bei einer groß angelegten Studie zu Rechtsextremismus aus dem Jahre 2006 stellte diese bei rund einem Drittel der deutschen Teilnehmer Ausländerfeindlichkeit fest (Ost 30,6%, West 25,7%), siehe Decker /Brähler, 2006 .Obwohl sich laut Auswertung der Einstellungen aus dem ALLBUS von 2007 zwischen 1980 und 2006 die Akzeptanz von Ausländern innerhalb der deutschen Bevölkerung im allgemeinen deutlich verbessert hat, blieben rassistische Einstellungen gegenüber Ausländern oder Fremden über die Jahre auf gleichem Niveau (vgl. dazu Heitmeyer, 2008).

Siehe Diekmann, Engelhart, Hartmann ,1993

der letzten Plätze in den Kategorien Schutz vor Diskriminierung und Zugang zum Arbeitsmarkt³.

Problemstellung herkunftsbezogener Stress im Beruf

Ethnische Gruppen leben in Deutschland zum Teil bereits in der dritten Generation. Viele sind mit Deutschen verheiratet, fühlen sich als Teil der deutschen Gesellschaft und wollen auch am Arbeitsmarkt partizipieren. Angesichts der Tatsache, dass zwanzig Prozent der in Deutschland lebenden Personen Migrationshintergrund haben und der Großteil zehn bis zwanzig Jahre in Deutschland lebt, ist es wichtig, die Zugangs- und Partizipationschancen von Migranten auf dem Arbeitsmarkt genauer zu betrachten. Im Fokus dieser Studie steht die Frage: **Werden Arbeitnehmer mit derselben Qualifikation unabhängig von der Herkunft gleich behandelt?** Mit welchen Ablehnungserfahrungen (bzw. Stresserfahrungen) müssen Migranten auf dem Arbeitsmarkt umgehen und wie bewältigen sie diese? Diese Fragen sollen anhand der berufsbiographischen Erfahrungen von in Deutschland verorteten Akademikern mit Migrationshintergrund untersucht werden. Herkunftsbezogener Stress im Beruf resultiert aus der Erfahrung, aufgrund der eigenen Herkunft abgelehnt zu werden. Diese Ablehnung durch das deutsche Umfeld kann sich in Zweifeln an der Kompetenz, Skepsis und Vorbehalten in der Bewerbung, ausländerfeindlichen „Witzen“ oder Benachteiligungen in Beförderung und Entlohnung ausdrücken. Dieses Stressempfinden (**Akkulturationsstress**) belegt die Relevanz der Herkunft auf dem Arbeitsmarkt in der Form, dass es die Notwendigkeit dokumentiert, seitens der Migranten Strategien zu entwickeln, um diesen Stress zu bewältigen. Gäbe es keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund, bestände auch keine Notwendigkeit der Bewältigung. Hintergrund dieser Fragestellungen ist die gesellschaftliche Beziehung zwischen Migranten und Deutschen. In

3 Platz 17: Schutz vor Diskriminierung, Platz 16 für den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Quelle: Berliner Zeitung, 7.2.08

Deutschland ist nach Jahren der grundsätzlichen Ablehnung auf politischer Ebene, sich als Einwanderungsland zu verstehen, die Akzeptanz zunehmender ethnischer Pluralität keine gewachsene Selbstverständlichkeit. Vielmehr waren das Zusammenleben mit Ausländern und das Thema Ausländerbeschäftigung lange Zeit mit Vorbehalten verbunden und wurde in der öffentlichen Diskussion als Problem kommuniziert⁴. Klaus J. Bade, Migrationsexperte und Professor für neueste Geschichte, spricht in diesen Zusammenhang von einer jahrzehntelangen „Einwanderungssituation ohne Einwanderungsland“, welche die heutige Akzeptanz des Wandels zur Einwanderungsgesellschaft erschwert. Bade beschreibt daher die jetzige Einwanderungssituation mit 15 Mio. Mitbürgern mit Migrationshintergrund aus Sicht der Einheimischen als einen „Schock der kulturellen Differenzierung, den die Entdeckung der Einwanderungsgesellschaft auslöste“. Weiter führt Bade aus, dass dieser Schock der Ausgangspunkt war für einen „bis heute erst streckenweise abgeschrittenen Lernweg in Richtung auf die Einübung in dem Umgang mit der Kultur der Differenz“ (Bade, 2006:3). Deutschland befindet sich somit noch auf einem Lernweg des Umgangs mit kultureller Differenz, welcher mit dem Wechsel der Einwanderungspolitik im Jahr 2000 offiziell wurde, jedoch nach zehn Jahren noch nicht in das Selbstverständnis der Mehrheitsbevölkerung aufgenommen ist. Demonstrationen gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsextremismus belegen zwar ein Potenzial an Toleranz für Multikulturalität innerhalb der deutschen Bevölkerung⁵, doch auf sozialer Ebene stoßen Migranten wiederkehrend (und das schließt den Arbeitsmarkt mit ein) auf Ablehnung und Vorurteile, die ihnen in letzter Konsequenz berufliche Karrierewege verwehren. Im Rahmen dieser gesellschaftlich brisanten Problematik liegt der Fokus dieser Studie auf **der Rolle der Herkunft in berufsbezogenen Stressmomenten**. Der Grund dafür liegt in meiner Überzeugung darin, dass die Chancen zur gesellschaftlichen Integration durch die Stellung am Arbeitsmarkt

⁴ Bade, 1992; 2006; Meier –Braun, 2008; Bommes, 2008

⁵ Bundesweite Großdemonstrationen gegen Ausländerfeindlichkeit im Jahr 2000, in Berlin mit 200.000 Teilnehmern.

mitbestimmt werden. Die strukturelle Einbindung und Partizipation auf dem Arbeitsmarkt bilden die materiale Existenzgrundlage und die Basis der individuellen Handlungsfähigkeit der Migranten in der deutschen marktwirtschaftlich orientierten Gesellschaft. Migranten machen in Teilen des deutschen Arbeitsumfeldes wiederkehrend Erfahrungen von Skepsis an ihrer Leistungsfähigkeit oder Kompetenz, von Diskriminierung und Ablehnung – und das unabhängig davon, ob sie in Deutschland geboren sind, seit Jahrzehnten in Deutschland lebten oder eingebürgert worden sind. Untersuchungen zu Bewerbungsverfahren haben gezeigt, dass der Austausch eines deutschen gegen einen türkischen oder arabischen Namen eine unterschiedliche Behandlung der Bewerbung zur Folge hat⁶. Diese ethnischen Ausgrenzungsprozesse wirken vor allem durch deutsche „Gate Keeper“ in Arbeitsagenturen, Personalabteilungen und bei Arbeitgebern (Flam, 2006). Hinzu kommt Ablehnungsverhalten von einheimischen Kollegen, Kunden oder Patienten⁷. Diese Studie thematisiert die Diskrepanz zwischen der in Deutschland bestehenden Erwartung an Migranten sich zu assimilieren (im Sinne von Eingliederung), und der gleichzeitig fehlenden Akzeptanz (als Voraussetzung einer Teilnahme) auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Akkulturationsstress-Theorie von J.W. Berry

J.W. Berry, kanadischer Psychologe mit Schwerpunkt auf interkultureller Psychologie von Migranten, setzt sich seit dreißig Jahren mit der Rolle der Gesellschaft im Eingliederungsprozess auseinander. In seiner Theorie zum *Akkulturationsstress* fasst er die innerpsychologischen Implikationen von Ablehnungserfahrungen als Stressfaktor zusammen, die Migranten durch unterschiedliche Strategien bewältigen (Berry, 1992). *Akkulturationsstress* ist definiert als Stress, der mit herkunftsbezogener Ablehnung durch das soziale Umfeld der Mehrheitsgesellschaft verbunden ist. Berrys Theorie des Akkulturationsstresses und seine Forschungsarbeiten zu dieser

⁶ Bremer, 2000; OECD, 2008; Goldberg/ Mourinho, 1995

⁷ Im Falle der teilnehmenden Ärzte wurde dieses Problem beschrieben.

Thematik basieren auf der Grundannahme, dass der Akzeptanz und den Einstellungen zu Migranten seitens der Aufnahmegesellschaft eine Schlüsselrolle zukommt. Nach Berry ist die Mehrheitsgesellschaft wichtiger Einflussfaktor und kann auch zum Auslöser von Stress werden. Seine umfangreichen Studien zeigen, dass Vorurteile, Diskriminierung und Ablehnung erschwerte Bedingungen und spätere Stressfaktoren sind, die der Migrant auf individueller Ebene bewältigen muss. Diese Ablehnungserfahrungen hemmen, so Berry, den eigentlich eingeforderten Integrationsprozess und führen zu einem Stresspotenzial unter denen Migranten ihre berufliche Laufbahn vollziehen müssen. Ein Blick auf die größte ethnische Gruppe in Deutschland zeigt das Problem im Detail. In Deutschland geborene und sozialisierte Türken mit deutschem Abitur und Studium entscheiden sich zunehmend aufgrund herkunftsbezogener Ressentiments durch das deutsche Arbeitsumfeld auszuwandern. Viele haben die Erfahrung gemacht, dass trotz ihrer hohen Qualifikation ihre berufliche Karriere in Deutschland immer wieder an der Herkunftsfrage scheitert.⁸ Ihre Erfahrungen des Misstrauens, der Bevorzugung von Einheimischen und der Diskriminierung durch deutsche Arbeitgeber trotz hoher Qualifizierung führt zu einer Art Abwanderungswelle von leistungswilligen und qualifizierten Migranten. Diese Zusammenhänge beschreiben, was Akkulturationsstress für den deutschen Kontext bedeutet. Die hohe Arbeitslosenquote bei qualifizierten Migranten (deutschlandweit über 20 Prozent) sowie eine Reihe bereits vorhandener Diskriminierungsstudien belegen eine Ungleichbehandlung aufgrund der Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt.⁹

⁸ Nach den Ergebnissen der Studie des Krefelder Institutes Futureorg mit 250 türkischstämmigen Akademikern wollen 38 Prozent der Akademiker aus Deutschland auswandern. Sie sehen bessere Chancen darin, ihre berufliche Zukunft in der Türkei oder anderen Einwanderungsländern zu verwirklichen. Spiegel, Nr.21; 19.5.08 „Jung, gut und unerwünscht“ von M. Sontheimer

⁹ Gillmeister, Kurthen, 1989

Forschungsdesign

Diese Zusammenhänge werden anhand von Erfahrungen, Einstellungen und Strategien dargestellt, die über Interviews und einen Kurzfragebogen erhoben wurden. Darüber hinaus sollen in einem zweiten Schritt der Analyse relevante Einflussfaktoren (aus Erfahrung und Biographie) auf das Stressempfinden herausgearbeitet und in einer Typologie von Stressempfinden und Bewältigungsstrategien gebündelt werden. Wie wichtig die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz (insbesondere auf dem Arbeitsmarkt) für einen erfolg-reichen Integrationsprozess von Migranten ist, belegen Erkenntnisse der Migrationsforschung¹⁰. Dieses *Akzeptanz-Spektrum* im Sinne von Grundlagenforschung zu dokumentieren, ist ein weiteres Teilziel dieser Studie¹¹. Dieser Forschungsansatz und das Design impliziert bewusst auch die Darstellung von positiven Haltungen, sozialer Akzeptanz und Unterstützung durch das deutsch-deutsche Umfeld, die selbstverständlich auch gegeben sind. Um herkunftsbezogenen Stress am Arbeitsmarkt zu untersuchen, wird in dieser Studie der Fokus auf die Untersuchung der Erfahrungswerte der Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft gelegt. Diese dienen als Erhebungsgrundlage und werden qualitativ ausgewertet. Klassische Gastarbeiterländer sind mit Migranten europäischer Herkunft aus Ländern wie die Türkei, Griechenland, Italien und Spanien vertreten. Migranten aus diesen Ländern bilden die Mehrzahl unter den Migrantengruppen in Deutschland und werden neben Migranten aus Holland und Zypern in dieser Studie als Vergleichsgruppe berücksichtigt. Europäische Migranten werden historisch den Anwerbephase von Gastarbeitern in den 50er Jahren zugeordnet und haben kulturell das Bild der deutschen Öffentlichkeit mitgeprägt. In wieweit sich die innereuropäische Nähe durch stärkere Akzeptanz auswirkt, soll im weiteren Verlauf gezeigt werden.

¹⁰ Vgl. dazu Berry, 1992; 1987; Esser, 1980 und Hoffmann-Nowotny, 1973

¹¹ Dabei versteht sich diese Studie ausdrücklich nicht als Diskriminierungsstudie, sondern vielmehr als Akzeptanz-Studie mit evaluativem Charakter. Ziel der Studie ist das *Spektrum* an Erfahrungen zwischen Akzeptanz und fehlender Akzeptanz qualitativ zu untersuchen und das darin enthaltene

Akkulturationsstress in der Migrationsforschung

Untersuchungen zur beruflichen Integration von Zuwanderern und ihren Nachkommen sind für die soziale Integration ein wichtiges Forschungsfeld. In Deutschland war die Migrationssoziologie lange Zeit ein vergleichsweise wenig beachtetes Feld in der Sozialforschung, obwohl die Zahl der Einwanderer in den letzten 40 Jahren stetig anstieg und weitere Generationen in Deutschland geboren wurden. Heute liegt die Zahl bei 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund im gesamten Bundesgebiet.

Akkulturation ist die soziale und strukturelle Einbindung von Migranten, wobei dieser Prozess von der Aufnahmegesellschaft und von den Migranten bestimmt wird. J.W. Berry (1987; 2000) führte den Begriff *Akkulturationsstress* ein und verweist mit seinem Ansatz auf die Folgen von Ablehnungsverhalten der Aufnahmegesellschaft auf subjektiver Ebene. Demnach entsteht Akkulturationsstress, wenn ein Migrant auf herkunftsbezogene Ablehnung durch die Mehrheitsgesellschaft stößt. Für die vorliegende Studie wird der Stress-Ansatz von Berry unter Berücksichtigung des transaktionalen Ansatzes von Lazarus & Folkman (1984) untersucht. Querverbindungen und Zusammenhänge zwischen Erfahrungen, Stressempfinden und der Wahl von Bewältigungsstrategien wurden bereits von der interkulturellen Psychologie, der Stressforschung und der race-related Stress Forschung belegt. So konnten Zusammenhänge zwischen dem Multikulturalismus als gesellschaftlicher Ideologie, den Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen und dem Stressempfinden ermittelt werden¹². Im deutschen Kontext ist die Frage von Akkulturationsstress besonders interessant, da (1) Akkulturationsstress gerade in Aufnahmeländern mit einer assimilatorischen Haltung, wie in Deutschland, Akkulturationsstress wahrscheinlicher ist¹³, (2) in Deutschland über Jahrzehnte Migranten politisch „problematisiert“

Stresspotenzial für die ethnische Gruppe zu lokalisieren. Die Frage der Akzeptanz bzw. fehlenden Akzeptanz stellt sich insofern, dass sie die Haltung der deutschen Gesellschaft widerspiegelt.

¹² Liebkind & Jasinskaja-Lathi, 2000a und 2000b; Pernice & Brook, 1996; Berry, 1990; Phinney, 1990

¹³ Berry, 1998; 1987

wurden und (3) Diskriminierungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vielfach belegt werden konnten (OECD, 2008). Der Forschungsstand zum Akkulturationsstress in Deutschland lässt sich an einigen richtungsweisenden Forschungsergebnissen festmachen. Rahrakhshan (2007) stellte bei iranischen Migranten der ersten Generation erhöhtes Stressempfinden, Einsamkeitsgefühle und ein deutliches Rückzugverhalten fest, wenn Ablehnungserfahrungen gegeben waren. Florack (2002) untersuchte Akkulturationsstrategien in Bezug auf den Selbstwert bei Migranten aus Eritrea. Er stellte einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung fehlender Akzeptanz der eritreischen Kultur in der deutschen Mehrheitsgesellschaft und geringerem Selbstwert fest. Ausgangslage dieser Studie sind somit die im Forschungsstand belegten Zusammenhänge von Erfahrung, biographischen Ressourcen und Verarbeitung von Stress.

Deutschlandweite Akzeptanzstudien zu herkunftsbezogenem Akkulturationsstress auf dem Arbeitsmarkt sind nur partiell zu finden. Hier dokumentiert sich Forschungsbedarf für qualitative Grundlagenforschung für spezifische ethnische Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsstand in Deutschland. Diese qualitative Studie versucht, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, diese Lücke zu füllen, indem sie (1) auf die Stresssituation von Migranten unterschiedlicher Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufmerksam macht, (2) Faktoren von Akkulturationsstress genauer untersucht, (3) das Spektrum an Akzeptanz- und Ablehnungserfahrungen in der gesamten Biographie erfasst und (4) Unterschiede zwischen den Erfahrungen unterschiedlicher ethnischer Gruppen vergleicht. In dieser Studie war es von besonderer Wichtigkeit qualitativ zu arbeiten und den Migranten „eine Stimme“ zu geben und damit die Möglichkeit zu nutzen das Thema aus ihrer Sicht zu erfassen.

Zentrale Forschungshypothesen und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, die Wirkungsweise von fehlender Akzeptanz als Stressfaktor im Akkulturationsprozess¹⁴ zu untersuchen. Spielt die Herkunft im Berufsleben eine Rolle? Werden Migranten europäischer oder afrikanischer Herkunft vom deutschen Umfeld akzeptiert oder gibt es herkunftsbezogene Ablehnung? Welche Strategien haben Migranten dagegen entwickelt? Unterscheiden sich die Erfahrungen von Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft? Dem Ziel der Arbeit entsprechend, liegen folgende zentrale Forschungshypothesen zugrunde:

- Bei Afrodeutschen und Migranten europäischer Herkunft besteht Akkulturationsstress aufgrund herkunftsbezogener Ablehnung und fehlender Akzeptanz.
- Biographische Faktoren und Akzeptanzerfahrungen beeinflussen diesen Akkulturationsstress. Sie spielen insofern eine Rolle, da sie herkunftsbezogenen Stress verstärken oder hemmen können.
- Um diesen Akkulturationsstress zu reduzieren werden bestimmte Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien eingesetzt. Die Art der Strategie hängt wiederum von den vorhandenen Ressourcen sowie kognitiven und persönlichen Fähigkeiten des Migranten ab.
- Das Stressempfinden unterscheidet sich zwischen Afrodeutschen und Migranten mit europäischer Herkunft, da erwartet wird, dass sich auch die Akzeptanzerfahrungen unterscheiden werden.

¹⁴ Akkulturation ist der Prozess der Integration von ethnischen Minderheiten in eine Mehrheitsgesellschaft. Der Akkulturationsprozess kann zur Integration, Marginalisierung, Separation oder Adaption der Migranten führen.

Im Fokus der Untersuchung stehen folgende Fragen:

1. Welche Erfahrungen mit Akkulturationsstress(AKS) wurden gemacht?
2. Was sind relevante Faktoren, die den Grad von AKS beeinflussen?
3. Welche Verhaltensweisen werden als Bewältigungsstrategien eingesetzt?
4. Wie unterscheiden sich die Erfahrungen und AKS zwischen Afrodeutschen und Migranten aus Europa?
5. Welche Typen von herkunftsbezogenem Stress und angewandten Bewältigungsstrategien gibt es?

Aufbau der Arbeit

Um die historischen Rahmenbedingen der Akzeptanz beider Untersuchungsgruppen darzustellen, beginnt das *Kapitel 1* mit einem kurzen Überblick über die Geschichte der Ausländerpolitik nach dem zweiten Weltkrieg. Dabei werden außerdem Gesetzgebung, öffentliche Debatten in Politik und Medien in den 60er Jahren, 80er Jahren und seit der Wiedervereinigung dargestellt. Damit soll das Forschungsfeld für Akzeptanz und Akkulturationsstress von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt umrissen werden. Das Kapitel 1 endet mit den aktuellen Studien zu Arbeitsbeziehungen zwischen Migranten und Deutschen und Studien über das Ausmaß an Diskriminierungspraktiken auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In den darauffolgenden *Kapiteln 2 und 3* entwickle ich den theoretischen Rahmen und Forschungsstand zum beruflichen Akkulturationsstress von Migranten in Deutschland. Die beiden Kapitel unterteilen sich in die zwei Forschungsaspekte: „ethnische Gruppen auf dem Arbeitsmarkt“ und „Akkulturationsstress und Bewältigungsstrategien“. Im *Kapitel 2* gehe ich näher auf Erkenntnisse

zur Rolle der Aufnahmegesellschaft im Integrationsprozess und der Teilhabe von Migranten ein. Demnach sind die Erfahrungen, die Migranten aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in der deutschen Gesellschaft gemacht haben, ein entscheidender Faktor für den Ablauf ihrer Integration. Das Theoriekapitel 2 beschäftigt sich mit Ansätzen aus der Migrationssoziologie, die die Rolle der Aufnahmegesellschaft im Integrationsprozess von Migranten hinterfragen. Dabei soll geklärt werden, wie wichtig eine vorurteilsfreie Einstellung der Mehrheitsgesellschaft für eine Teilhabe der Migranten ist. Zudem werden Theorien zu ethnischen Schichtungs- und Selektionsprozessen auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt und der Forschungsstand zur Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland analysiert. Desweiteren wird auf den Forschungsstand zur Stereotypisierung, Fremdwahrnehmung und zum kritischen Selbstbewusstsein von Migranten eingegangen. Im *Kapitel 3* erarbeite ich den hier verwendeten Stressbegriff nach J. W. Berrys Akkulturationsstressmodell. Theoretische Grundlage der Arbeit sind die Erkenntnisse der Stressforschung und der race-related Stress Forschung. Dabei wird resümiert, wann Erfahrungen oder Situationen als Stressor wirken und wie Bewältigungsstrategien eingesetzt werden. Der Abschluss des Kapitels bildet die Zusammenfassung der relevanten Erkenntnisse aus den Fachrichtungen Migrationssoziologie, Stressforschung und Ethnizitätsforschung.

Aus diesen Erkenntnissen entwickelt sich das Forschungsdesign dieser Studie, welches in *Kapitel 4* dargestellt wird. Methodisch orientiert sich diese Studie an dem biographischen Ansatz, da vermutet wird, auf diesem Wege neue Erkenntnisse über moderierende Faktoren für Akkulturationsstress bei Migranten europäischer und afrikanischer Herkunft zu entdecken. Über Leitfadeninterviews mit ergänzendem Fragebogen werden eine Vielzahl biographischer Merkmale erhoben: ethnische Sozialisation, persönliche Einstellungen sowie Erfahrungen aus Kindheit, Schulzeit, Alltag und Beruf fließen in die Studie mit ein. Im zweiten Teil stelle ich das Forschungsdesign und die Methode der Auswertung dieser Studie vor. Die Darstellung der Ergebnisse beginnt in *Kapitel 5* mit der Darstellung der „Lebenswelten“ und

Erfahrungshintergründe zu den Biographieeckpunkten *Kindheit*, *Schule*, und *Alltag*. Nach der Darstellung der befragten Migrantengruppen folgt die eigentliche Darstellung der biographischen Erfahrungen über Aussagen zu ihrer Selbstidentifikation, ihrer sozialen Kontakte zu Deutschen, biographischen Ressourcenausstattung sowie den Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen. Die Erfahrungen von Akzeptanz und Diskriminierung aus dem beruflichen Leben werden in den darauffolgenden Kapiteln 6 und 7 dargestellt. In **Kapitel 6** liegt der Fokus auf den gesammelten berufsbiographischen Erfahrungen und in **Kapitel 7** steht der „Akkulturationsstress“ als Folge der Erfahrungen im Mittelpunkt der Analyse. In beiden Kapiteln werden die verschiedenen Ausprägungen herkunftsbezogener Ablehnung im Berufsleben gezeigt. Diese Kapitel bilden den Kern der Studie, da hier die Ursachen und Belege für Akkulturationsstress von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorgestellt werden. Diese beinhalten auch erlebte Akzeptanzerfahrungen mit dem deutschen Umfeld. Wie die individuelle Bewältigung mit Ablehnung vonstatten geht, folgt in **Kapitel 8** mit den „Bewältigungsstrategien“. Die Synthese der Ergebnisse aus den Lebenswelten, den beruflichen Akzeptanz- und Stresserfahrungen und den angewandten Bewältigungsstrategien findet sich in den beiden letzten Kapiteln. In **Kapitel 9** werden „Relevante Faktoren von Akkulturationsstress“ zusammenfassend dargestellt. Im folgenden Kapitel 10 werden die erarbeiteten Merkmalskombinationen in vier Prototypen von Akkulturationsstress zusammengefasst. **Kapitel 10:** „Prototypen von Akkulturationsstress“ bündelt die Ergebnisse zu Stresserfahrung und Bewältigungsstrategien in einer Typenbildung.

Das **Schlusskapitel 11** fasst die Ergebnisse zusammen, ordnet sie in den Forschungsstand ein und analysiert sie. Welche neuen Erkenntnisse in der Wahrnehmung, Erfahrung und Verarbeitung von Akkulturationsstress konnten gewonnen werden? Die in der Studie erhobenen Zusammenhänge zwischen biographischer Erfahrung, Stressempfinden und dessen Bewältigung werden anhand der erarbeiteten Ergebnisse und des Forschungsstandes diskutiert.

„Das war für mich' n Schock, kurz nach der Grenzöffnung, dass Hoyerswerda brannte, und Rostock brannte, und Schäuble sagte, man müsse die Jugendlichen Straftäter verstehen. Und das war' n Deutschland, in dem ich mich überhaupt nicht wiedergesehen hab, und wo ich wirklich schockiert war, weil ich dachte, das darf nicht wahr sein! Es ist realistischer zu wissen, dass Rassismus überall ist.“

Internistin, nigerianischer Herkunft

Kapitel 1

1. Das Forschungsfeld: Gesellschaftliche Akzeptanz von Migranten in Deutschland

Integriert zu sein hängt eng damit zusammen als gleichberechtigter Bürger akzeptiert zu werden. Aktuelle Studien belegen, dass zwei Drittel der einheimischen deutschen Bevölkerung einen Stopp der Zuwanderung befürworten und ein weiteres Viertel findet, dass „Ausländer“ eine Belastung für die deutschen Sozialsysteme seien¹⁵. Diese Einstellung gegenüber Migranten beeinflusst den Umgang mit Migranten und deren Folgegenerationen direkt. Die bisherige Ausländer- und Einwanderungspolitik und deren Inhalte, ethnische Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt sowie stereotype Vorstellungen der einheimischen deutschen Mehrheitsbevölkerung bilden gemeinsam die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen qualifizierte Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Deutschland leben. Um die Entwicklungsphasen der unterschiedlichen Akzeptanz von Migranten in der deutschen Mehrheitsbevölkerung darzustellen, wird in einem historischen Rückblick die Geschichte der Ausländerpolitik und der Ausländerbeschäftigung nach dem zweiten Weltkrieg kurz dargestellt und analysiert. Das Klima gegenüber Ausländern bildet die Rahmenbedingung unter denen sich das heutige eher „negative Ausländerbild“ auf dem Arbeitsmarkt entwickelte. Exemplarisch für die Akzeptanz von Migranten auf dem Arbeitsmarkt werden Studien

¹⁵ Noelle-Neumann, 2002: 570

zu Arbeitsbeziehungen zwischen Deutschen und Migranten vorgestellt. Angelehnt an die Fragestellung folgt eine Darstellung der Bildungsverteilung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Unter Migranten gibt es zwar einen, im Verhältnis zur Bevölkerung, hohen Anteil an Personen mit niedrigeren oder keinen Abschlüssen, parallel gibt es aber auch qualifizierte Arbeitnehmer unter den Migranten. Das Kapitel endet mit einem Fazit zur Ausgangslage für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund und zu deren Umgang mit dem aus den Vorbehalten des deutschen Umfeldes resultierenden Stresspotenzial.

1.1 Geschichte der Ausländerpolitik

„Das negative Ausländerbild“ und seine Folgen

Die Ausländerbeschäftigung in Deutschland begann nicht mit der Anwerbung von Gastarbeitern in den fünfziger Jahren des 20. Jahrhunderts, sondern schon im 19. Jahrhundert. Überfremdungsängste gegenüber ausländischen Arbeitnehmern waren schon in der Kaiserzeit ein Thema. Im Rahmen der Fragestellung zum Akkulturationsstress von Migranten im heutigen Deutschland soll an dieser Stelle die Arbeitsmarktsituation und gesellschaftliche Akzeptanz von Migranten (Ausländern) ab dem zweiten Weltkrieg genauer dargestellt werden. Der Umgang mit Migranten in Deutschland erfolgte vor dem Hintergrund verschiedener Phasen von Nachfrage- und Angebotssituationen auf dem Arbeitsmarkt und unterschiedlichen politischen Gesetzgebungen (Restriktionen oder Lockerungen der Partizipation), die deren Stellung jeweils beeinflusste. Die Entwicklung in den letzten 60 Jahren lässt sich in drei Phasen mit unterschiedlichen politischen Zielsetzungen der Einwanderung und gesellschaftlichen Akzeptanz unterteilen¹⁶:

¹⁶ Für eine ausführliche Darstellung der historischen Phasen siehe Herbert, 2003 und Meier-Braun, 2002.

1. Phase: Ausländerpolitik in den 60er Jahren

Ende der Fünfziger Jahre bestand auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage nach ungelernten Arbeitern und angelernten Arbeitskräften. Deshalb kam 1955 der politische Vorstoß durch die Anwerbung von Arbeitern aus dem europäischen Ausland dieses konjunkturelle Defizit an Arbeitskräften auszugleichen. Die Anwerbeabkommen wurden mit den Ländern Türkei (1961), Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960), Portugal (1964), Marokko (1963), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968) abgeschlossen. Die Zeit der Anwerbung („Gastarbeiterperiode“) dauerte von 1955 bis 1973. Die Vorstellung der damaligen politischen Führung war ein temporärer Aufenthalt der Arbeitsmigranten mit einem klaren Rückführungsziel. Die staatliche Regulierung dieses Aufenthaltes wurde über ausländerrechtliche Vorschriften wie Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis gesteuert und limitiert. Die Gastarbeiter der sechziger Jahre nahmen die untersten Positionen, vorwiegend als Industriearbeiter in Großbetrieben und im Kohleabbau, ein. Diese Arbeit am Fließband und im Schichtdienst war unter Einheimischen unbeliebt und wäre von Deutschen nur mit Lohnanpassungen akzeptiert worden. Die ausländischen Arbeiter ermöglichten den einheimischen Arbeitern einen Statusaufstieg, der sich heute unter dem Begriff „Fahrstuhleffekt“ etabliert hat. So schafften zwischen 1960 und 1970 rund 2,3 Mio. Deutsche den Aufstieg von Arbeiter- in Angestelltenpositionen, vor allem wegen der Ausländerbeschäftigung (Heckmann, 1981:67). Diese ausländischen Arbeiter haben in dieser Zeit zum „Wirtschaftswunder“ beigetragen und die heutigen Sozialsysteme der Bundesrepublik mit aufgebaut. Die Akzeptanz der Gastarbeiter in der Bevölkerung war jedoch gespalten, da sie zwar wirtschaftliche Vorteile für das Land versprachen, aber in damaligen Presseberichten kulturelle Unterschiede zu Deutschen als Problem in den Arbeitsbeziehungen betont wurden. Ausländer wurden eher als „Lückenfüller“ für unbeliebte Arbeitsstellen verstanden (Heckmann, 1992: 83). Die Zuordnung in niedrigere

Arbeitspositionen war damals von einheimischen Arbeitnehmern erwünscht¹⁷.

2. Phase: Ausländerpolitik in den 80er Jahren

Mit der wirtschaftlichen Rezession 1966/67 änderte sich die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Arbeitskräften und damit der Tenor gegenüber der Ausländerbeschäftigung. Vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitslosigkeit in Deutschland begann eine politische Diskussion über mögliche negative Auswirkungen der Ausländerbeschäftigung für die deutsche Wirtschaft. Die Beschäftigungsstrukturen blieben in den Bereichen, in denen die Gastarbeiter in den Jahrzehnten zuvor eingestiegen waren, unverändert. Nur 11 Prozent der Arbeiter konnten einen beruflichen Aufstieg erreichen. Lohndiskriminierungen waren üblich: Die Löhne für männliche ausländische Arbeitskräfte lagen zu mehr als Dreiviertel, die der Frauen zu 60 Prozent *unter* dem Durchschnitt der einheimischen Arbeiter. Selbst die durch Weiterbildung höher qualifizierten Gastarbeiter, die ausländischen Facharbeiter, wurden trotz gleicher Qualifikation zu 80 Prozent *unterdurchschnittlich* entlohnt¹⁸. Das heißt, einheimische Facharbeiter erhielten aufgrund ihrer Herkunft höhere Gehälter. Neue Migrantengruppen neben den Gastarbeitern waren in den 80er Jahren ausländische Studenten aus Europa, Afrika und USA, die nach dem Studium Familien in Deutschland gründeten. Auch Studenten waren von den Vorurteilen gegenüber den „ungebildeten Ausländern“ betroffen, obwohl sie als Akademiker diesen nicht entsprachen. Die politische Linie unter der CDU- Regierung von Helmut Kohl war von einer restriktiven Ausländerpolitik geprägt. Entsprechend der These, Deutschland sei kein Einwanderungsland, wurde zudem versucht, sozialpolitische Zugeständnisse und Unterstützungen, die zur Integration der Migranten beigetragen hätten, zu umgehen. Bade beschreibt diese politische Devise unter Kohl als „defensive Erkenntnisverweigerung“ (Bade, 1992: 398). Ziele waren

¹⁷ Herbert, 2003: 233ff

¹⁸ Heckmann, 1992: 178

weiterhin die Verstärkung der Rückkehrbereitschaft und der Versuch der Integration der zweiten Generation. Die faktische Wahrnehmung der Einwanderungssituation war damit auf politischer Ebene ausgeschlossen. Parallel zu diesem widersprüchlichen Konzept verdoppelte sich die Zahl der Ausländer (Migranten erster und zweiter Generation) in Deutschland bis Anfang der 90 Jahre.

„Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeit weg“

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Arbeitslosigkeit wurde die Ausländerbeschäftigung von politisch konservativen Lagern zum Hauptproblem für einheimische Arbeitnehmer postuliert. Besonders augenfällig wurde diese ausländerfeindliche Stimmung durch das „Heidelberger Manifest“ von 1981, in dem bekannte CDU- Mitglieder, Professoren und der Bundesvertriebenenminister sich zu einem „Schutzbund für das deutsche Volk“ zusammenschlossen, um die Gefahr der „Unterwanderung“ und „Überfremdung“ durch Ausländer abzuwenden. Die verwendeten Argumente wurden aus den völkischen Theorien der 20er Jahre entnommen. Die Asyl-Debatte fügte zwischen 1990-1993 dem Bild der ungebildeten Arbeitsmigranten ein neues Negativ-Bild hinzu: das des „Asylschwindlers“. Ausgangspunkt hierfür war ein Artikel der Bild-Zeitung und der Welt am Sonntag. Daraus entwickelte sich, „eine der schärfsten, polemischsten und folgereichsten innenpolitischen Auseinandersetzungen der deutschen Nachkriegsgeschichte“, welche sich Anfang der neunziger Jahre verheerend auf das Bild von Migranten in der deutschen Gesellschaft auswirkte (Herbert, 2003: 299). Bade spricht angesichts der Politik und Medienberichte dieser Zeit von „politischer Instrumentalisierung“ und der „künstlichen Geburt des Asylantenproblems“ (Bade, 1992: 413).

Die fehlende Akzeptanz von Migranten in der deutschen Gesellschaft belegt die Umfrage von 1982 des Demoskopie- Institutes Infas im Auftrag der Zeitschrift „Der Spiegel“¹⁹. 43 Prozent der befragten Deutschen fühlten sich durch den Ausländeranteil in ihrem Wohnungsumfeld bedroht, fast die Hälfte befürwortete den Rückzug

von Ausländern. Zwei Drittel der befragten Deutschen waren dagegen, dass Gastarbeiter ihre Familien nach Deutschland nachholten. Die Haltung war aber nicht klar ausländerfeindlich, denn auf der anderen Seite war ein Zusammenleben mit hier lange verwurzelten Migranten gewünscht: Zwei Drittel waren *für* einen gemeinsamen Unterricht von deutschen und ausländischen Kindern.

3. Phase: Einwanderungs- und Ausländerpolitik seit der Wiedervereinigung bis heute

Die politischen Folgen des Falls der Berliner Mauer, der Wiedervereinigung und der Auflösung der Sowjetunion hatten seit Anfang der 90er Jahre die Struktur der Ausländer- und Migrantengruppen dramatisch verändert. Neue Zuwanderergruppen waren in den neunziger Jahren neben Bürgern der ehemaligen DDR Aussiedler aus Osteuropa und Russland. Unter dem Blickwinkel der Arbeitsmigration stellten Saisonarbeiter aus Osteuropa eine Konkurrenz zu einheimischen Arbeitern dar, da das Lohngefälle zwischen diesen Ländern sehr steil war (Herbert, 2003:300). Hinzu kamen Flüchtlinge und Asylsuchende aus weltweiten Krisengebieten. Die Zahl der Kinder, die von in Deutschland lebenden Migranten geboren wurden, nahm ebenfalls zu.

Die Phase nach der Wiedervereinigung 1990-2007

Historisch gesehen begann die jetzige Phase der Ausländerpolitik nach der Wiedervereinigung 1990 mit der expliziten Ablehnung von Ausländern und einer Welle von Pogromen²⁰. In den folgenden zwei Jahren nach 1990 stieg die Zahl rechtsextremer Angriffe gegen „die Ausländer“ um das Dreifache²¹ auf über 6000 Fälle im Jahre 1992. Die Leitkulturdebatte Anfang der Neunziger Jahre wurde nach der Wiedervereinigung zum Wahlkampfthema der CDU. Dabei wurde ein

¹⁹ „Ausländer: Das Volk hat es satt“: Der Spiegel, 3.5.1982

²⁰ Die traurigen Höhepunkte waren die Brandanschläge in Solingen, Hoyerswerda und Rostock, welche zum Teil von der Bevölkerung beklatscht und mit „Ausländer raus“ Rufen unterstützt wurden.

²¹ Herbert, ebd.: 276

öffentlicher Diskurs mit der Forderung angeregt, dass sich Ausländer der deutschen Kultur stärker „anpassen“ sollten. Die Arbeitslosigkeit stieg weiter an. Es begann die „Hochphase“ der Ausländerfeindlichkeit in Deutschland. 1992 fanden die Brandanschläge in Hoyerswerda statt, in denen nicht rechtsextreme Schläger, sondern „normale Bundesbürger“ mit Sprechchören die ausländerfeindlichen Übergriffe unterstützen.

Viele Ausländer und Asylbewerber starben in dieser Zeit in den Flammen oder wurden auf offener Straße von Einheimischen wegen Ausländerfeindlichkeit verprügelt oder erschlagen. Fremdenfeindliche Straftaten stiegen in Deutschland um mehr als das Doppelte allein vom Jahr 1991 auf das Jahr 1992 (von 2426 auf 6336)²². Bundesinnenminister Schily sagte später dazu 1999: „die Grenze der Belastbarkeit durch die Zuwanderung sei überschritten“. Dieser politischen Untermauerung von Ausländerfeindlichkeit zum Trotz, fanden sich bundesweit tausende deutsche Bundesbürger zusammen, um sich mit den ausländischen Mitbürgern zu solidarisieren und sich von der zunehmenden Zahl ausländerfeindlicher Übergriffe zu distanzieren („Demonstration gegen Rechts“, Berlin 2006). So gab es in ganz Deutschland in dieser Phase Mitte der Neunziger Jahre bis heute Massendemonstrationen, Lichterketten, Aufrufe und Protestveranstaltungen, die von der deutschen Bevölkerung ausgingen. Auf gesellschaftlicher Ebene gibt es somit eine deutliche Strömung, die dazu auffordert, sich von ausländerfeindlichen Übergriffen zu distanzieren. Die Leitkulturdebatte zeigte allerdings, wie tief die Ängste der deutschen Mehrheitsgesellschaft vor der nun politisch *gewollten* Pluralisierung der Gesellschaft verwurzelt sind. Zu Beginn des Jahres 2000 wurde die politische Debatte zu Einwanderung in Deutschland durch folgende Bedingungen verändert:

1. durch dem Druck der Wirtschaft auf die Politik nach einer Einwanderungspolitik, welche die Zuwanderung von hochqualifizierten Migranten ermöglicht (gezielte Anwerbung), im Zuge des weltweiten Konkurrenzkampfes der Industrieländer um qualifizierte Migranten.

²² Herbert ,2003: 320

2. vor dem Hintergrund demographischer Prognosen einer „alternden“ deutschen Gesellschaft wurden Migranten als zukünftige Träger des Sozialsystems interessant.
3. durch die große Koalition auf Bundesebene war ein politischer Richtungswechsel der konservativen Parteien ohne „Gesichtsverlust“ möglich.
4. durch die zunehmende Zahl an Wählern mit Migrationshintergrund wurde es politisch wichtiger, Themen aus Sicht der Migranten anzugehen.

Die neuere politische Auseinandersetzung der Bundesregierung in den letzten zehn Jahren kann als „Durchbruch“ für eine Veränderung der Grundhaltung zu Migranten verstanden werden. Mit der Einberufung der Zuwanderungskommission und dem neuen liberaleren Staatsangehörigkeitsgesetz von 2000 bewegten sich erstmals auch konservative Kräfte in ihrer ideologischen Haltung. Das neue Staatsangehörigkeitsgesetz machte es erstmals möglich, dass Kinder, die in Deutschland geboren wurden, *automatisch* die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten konnten. Voraussetzungen sind, dass die Eltern eine Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis haben und seit mindestens acht Jahren in Deutschland leben. Auch die Einbürgerung für Migranten wurde mit dem Gesetz deutlich erleichtert (jedoch im Zuge der letzten Änderung 2005 wieder verschärft)²³. Eine zweite „Weichenstellung“ in der deutschen Einwanderungspolitik war 2003 die Einführung der „Green Card“ mit dem Ziel, Fachkräfte für die Telekommunikations- und Informationsbranche anzuwerben. Aber auch hier gab es seitens konservativer Kräfte in der CDU im Wahlkampf massive Parolen gegen die Anwerbung von Ausländern für den deutschen Arbeitsmarkt. Der Versuch ausländische Arbeitnehmer als „Angstgegner“ darzustellen, zeigte sich in der CDU-Wahlkampagne „Kinder statt Inder“ von Jürgen Rüttgers im Vorfeld der NRW-Landtagswahl im Jahr 2000. Durch die polarisierenden Forderungen nach einer Bevorzugung von Einheimischen gegenüber ausländischen Arbeitnehmern wollte der CDU-Spitzenpolitiker Stimmung gegen

²³ Übersicht zu den Änderungen im Einbürgerungsrecht siehe 7. Bericht für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2007: 143ff.

Ausländer machen, erzielte jedoch nicht den gewünschten Erfolg konservative Wählerstimmen für sich zu gewinnen.

1.2 Kulturelle Vielfalt im heutigen Deutschland

Deutschland hat eine kulturelle Vielfalt, der sich die deutsche Mehrheitsbevölkerung nicht bewusst ist. Im Jahre 1995 wurden 27 verschiedene ethnische Gruppen gezählt²⁴. Die tatsächliche aktuelle Zahl ist jedoch aufgrund nur lückenhafter Erhebungen zu ethnischen Gruppen in Deutschland nicht feststellbar. Die meisten Gruppen werden unterschieden nach Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit (Kurden, Türken) oder religiöser Zugehörigkeit (Juden). Hinzu kommen Einwanderungsgruppen oder Minderheiten mit binationaler Herkunft (Afrodeutsche, Russlanddeutsche). In Deutschland lebten im Jahr 2008 15,3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund.²⁵ Diese Zahl liegt bei etwa einem Fünftel der Gesamtbevölkerung Deutschlands (18,5 Prozent). Dieser hohe Anteil entspricht ungefähr dem Anteil an Zuwanderern im klassischen Einwanderungsland USA (Angenendt, 2008: 9). Ethnische Gruppen lassen sich nach Aufenthaltsdauer oder nach Größe unterscheiden (Bös et al. 2005). Betrachtet man die ethnischen Gruppen nach Größe, stellen die Europäer mit zwei Dritteln den Hauptanteil der Migranten. Jede ethnische Gruppe ist unterschiedlich lang in Deutschland verortet und reiste mit unterschiedlichen politisch-rechtlichen Vorraussetzungen und Motiven ein. Somit leben in Deutschland *mehrere* Generationen von Migranten mit unterschiedlicher Migrationserfahrung und Staatsangehörigkeit²⁶. Die Hälfte der Bevölkerung mit Migrationshintergrund hat einen deutschen Pass. Sie unterteilen sich in (1) Eingebürgerte, die selbst

²⁴ Schmalz-Jacobsen, 1995

²⁵ Statistisches Bundesamt „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ 2008:
Davon stammen ein Viertel (23,6 Prozent) aus der Europäischen Union und etwa ein Drittel aus dem restlichen Europa (38,1 Prozent). Folgende Herkunftsländer sind quantitativ besonders bedeutsam: die Türkei (14,2 Prozent oder 2,3 Mio.), die Russische Föderation (9,4 Prozent), Polen (6,2 Prozent), Italien (4,2 Prozent oder 670 Tsd.) und Griechenland (2,2 Prozent oder 350 Tsd.). Migranten mit afrikanischer Herkunft (Afrikaner und Afrodeutsche) liegen bei 376 Tsd. und stellen damit nur etwa 2,0 Prozent der Zugewanderten und deren Kinder dar.

²⁶ Statistisches Bundesamt: Migrationsbericht , 2006:45

zugewandert sind, (2) Eingebürgerte ohne Migrationserfahrung, (3) deutsche Zuwanderer und (4) Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung (Kinder von Eingebürgerten, Spätaussiedlern oder Ausländern). Eine völlig neue Art von Migrantengruppe entstand mit diesen in Deutschland geborenen oder aufgewachsenen Migranten. Die zweite Generation hat *keine* eigene Einwanderungserfahrung, besitzt aber einen Migrationshintergrund. Die klassischen Aufteilungskategorien „Ausländer“ und „Deutsche“ verschwimmen angesichts dieser biographischen Konstellationen zunehmend. Diese „Deutschen“ mit Migrationshintergrund unterstehen denselben Vorbehalten, die Migranten entgegenbracht werden, die erst vor kurzer Zeit nach Deutschland eingewandert sind. Migranten der ersten Generation, die sich nach langer Lebenszeit in Deutschland zu einer Einbürgerung entschlossen haben, entsprechen ebenfalls nicht mehr dem klassischen Ausländerbild der Achtziger Jahre. Heute hat jedes dritte Kind in Deutschland unter sechs Jahren einen Migrationshintergrund²⁷. Berücksichtigt man zudem, dass jede vierte Ehe in Deutschland mit einer Person mit Migrationshintergrund vollzogen wird, entsteht ein völlig neues Bild der gesamtdeutschen Gesellschaft²⁸. Laut der Sinus Studie „Migranten-Milieus“ (2007/2008) leben 83 Prozent aller Menschen mit Migrationshintergrund „gern“ in Deutschland (42% sogar „sehr gern“) und bei 65 Prozent wird innerhalb der Familie deutsch gesprochen (Wippermann/Flaig, 2009). Dennoch teilen diese neuen ethnischen Gruppen innerhalb der deutschen Gesellschaft die Nachteile der tiefsitzenden Ressentiments, die mit „den Ausländern“ in Bezug gebracht werden. Ihre Akzeptanz als „Deutsche“ ist trotz muttersprachlicher Kenntnisse in Deutsch, ggf. Sozialisation und Schulbildung in Deutschland, nicht gegeben. Die Folgen der jahrzehntelangen Nicht-Wahrnehmung der Einwanderungssituation haben die Mehrheitsgesellschaft nicht erreicht und sie nicht auf die Ist-Situation einer Einwanderungsgesellschaft mit mehreren Generationen

²⁷ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, 2005: 67

²⁸ Statistisches Bundesamt. Migrationsbericht, 2006: 190

von Einwanderern vorbereitet. Bade beschreibt diese Situation im Jahre 1992 wie folgt:

“Ein großer Teil der ehemaligen Gastarbeiterbevölkerung lebt in einer paradoxen Lage- in einer Einwandersituation ohne Einwanderungsland. Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit, die seit Jahrzehnten dauerhaft in Deutschland leben, ihre hier geborenen und aufgewachsenen Kinder oder sogar Enkel sind im rechtlichen Sinne zwar zumeist Ausländer, sind aber doch längst nicht mehr Fremde mit deutscher Aufenthaltsgenehmigung, sondern Einheimische mit fremden Pass.“ (Bade, 1992: 398)

Ausländer leben mehrheitlich über 15 Jahre in Deutschland

Blickt man auf die Zahlen der ausländischen Bevölkerung, zeigt sich, dass 6,6 Mio. Menschen mit ausländischem Pass in Deutschland leben. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Jahren liegt bei 18,6 Jahren. Blickt man auf die Gesamtzahlen liegt bei 3,165 Mio der 6,6 Mio (also fast der Hälfte) die Aufenthaltsdauer bei *über* 15 Jahren. Fasst man exemplarisch alle Personen mit europäischen Pass, die länger als 15 Jahre und länger in Deutschland gelebt haben zusammen, stellt man fest, dass diese lange Aufenthaltsdauer für mehr als 3 Mio der insgesamt 5,3 Mio europäischen Migranten mit ausländischem Pass in Deutschland gilt. Hier liegt der Durchschnitt sogar bei 20,5 Jahren.

Tabelle 1: Ausländische Bevölkerung nach Aufenthaltsdauer in Tsd.²⁹

Staats- angehörigkeit	Gesamt	Durch Schnitt /Jahren	4-8 Jahren	8-15 Jahren	15-25 Jahren	25 Jahre +
Gesamt	6 694 776	18,6	2,902		3, 165	
Europa	5 327 599	20,5	568 592	1,025	1,262.	1,879
Afrika	268 410	11,8	61 209	68 836	54 119	26 516
Amerika	215 116	13,2	36 363	42 968	37 371	36 176
Asien	815 104	10,2	177 900	249 465	151 744	39 717
Australien, Ozeanien	11 397	11,8	1 800	1652	1729	1776

Quelle: Statistisches Bundesamt, Strukturdaten zur Migration 2009, eigene Darstellung

²⁹ Diese Zahlen aus dem Jahre 2009 beziehen sich nur auf Migranten mit ausländischem Pass. Personen ohne eigenen Migrationshintergrund mit deutschen Pass (2.Generation) sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

Die zweite Generation: Migranten dieser Studie

Ein Großteil der ausländischen Bevölkerung lebt 15 Jahre oder länger in Deutschland. Sie sind die erste Generation von Migranten. Der Fokus dieser Studie sind die berufsbiographischen Erfahrungen von in Deutschland verorteten Migranten der zweiten Generation mit hoher Qualifikation. Um sich der Lebenssituation dieser Migranten zu nähern, sollen vorerst die ethnischen Gruppen und ihre soziale Einbindung in die deutsche Gesellschaft vorgestellt werden. Die ethnischen Gruppen dieser Studie bestehen mehrheitlich aus Migranten der zweiten Generation, die in Deutschland geboren oder sozialisiert sind. Einige haben eine bikulturelle Herkunft durch ein deutsches Elternteil, oder sie sind die Kinder zweier Einwanderer. Übereinstimmend in beiden Gruppen sind der enge Bezug zu Deutschland, die Sprachfähigkeit und die hohe Qualifizierung durch ein Studium. Die Herkunftsregionen der beiden Untersuchungsgruppen sind Afrika und Europa, daher wird in diesem Abschnitt exemplarisch afrikanische Migranten/Afrodeutsche sowie die türkische Minderheit vorgestellt. Weitere Herkunftsländer in der Vergleichsgruppe dieser qualitativen Studie sind: Griechenland, Zypern, Italien, Niederlande und Spanien.

Die afrikanischen Migranten und Afrodeutsche

Die Geschichte der afrikanischen Minderheit in Deutschland beginnt bereits vor dem zweiten Weltkrieg. Sie gehören zu den „alten“ Minderheiten, die im 19. Jahrhundert erstmals nach Deutschland einwanderten³⁰. Schwarze deutsche Geschichte kennzeichnet sich durch eine Chronologie der Verfolgung und Diskriminierung in der Kolonialzeit, der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus (Speitkamp, 2005; Arndt, 2001)³¹. Nach Bechhaus-Gerst (2004) gab es bis

³⁰ Der Begriff der alten ethnischen Minderheiten stammt von Bös et. al, 2005. Die folgende Darstellung zur Afrodeutschen/afrikanischen Minderheit ist angelehnt an den Aufsatz von May Ayim, der erstmals im Lexikon zu Minderheiten in Deutschland 1995 erschienen ist. Ayim war eine der Wegbereiterinnen der Aufbereitung Afrodeutscher Geschichte, die nach wie vor noch unvollständig untersucht ist. Ayim, 2002.

³¹ Als ehemalige Kolonialmacht hat Deutschland eine 120 Jahre dauernde Geschichte des Zusammenlebens mit Afrikanern in Deutschland. Afrikaner aus den Kolonialgebieten kamen als „deutsche Schutzbefohlene“, meist zur Ausbildung oder als Bedienstete, nach Deutschland. Der interkulturelle Kontakt war damals entweder verboten, hierarchisch geprägt oder auf Völkerschauen

1945 folgende Gruppen von Afrikanern in Deutschland: Völkerschau-Teilnehmer, Studenten aus der afrikanischen Oberschicht, Handwerker, Musiker, Arbeiter, afro-französische Besatzungssoldaten und deren Kinder. In den vierziger Jahren gab es bereits eine zweite Generation dieser Migranten in Deutschland. Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten 1933 verschlechterte sich die status-rechtliche Situation der schwarzen Menschen in Deutschland. In Deutschland lebende Afrikaner und deren Kinder verloren aufgrund der Bevorzugung von „Ariern“ ihre Arbeit. In den folgenden Jahren wurden Afrikaner und Afrodeutsche als „minderwertige Rasse“ verfolgt und in Konzentrationslagern gefoltert und getötet³². Trotz der „Entnazifizierung“ nach 1945 wurden rassistische Theorien und Terminologien über die Unterlegenheit von Afrikanern aus der Kolonialzeit in den fünfziger Jahren auf wissenschaftlicher, sozialer und politischer Ebene übernommen und weitergeführt. Dies könnte auch der Grund dafür sein, dass überlebende Afrodeutsche nach Ende des zweiten Weltkrieges keine Anerkennung als politisch und rassistisch Verfolgte erhielten und von Entschädigungsleistungen ausgenommen wurden. In der Nachkriegszeit wurden farbige Kinder aus Verbindungen zwischen deutschen Frauen und afro-amerikanischen Soldaten als rassistisches „Sonderproblem“ angesehen. Diese deutsch-afrikanische Kulturgeschichte hat bis in die heutige Zeit Spuren hinterlassen. Die Vorstellungen von „natürlichen“ Schranken aus rassistischen Gründen blieben noch lange nach 1945 zentraler Bezugspunkt für die Behandlung von als „fremdartig“ bewerteten Menschen mit afrikanischer Herkunft.³³ Eine Verarbeitung und

(zur Betrachtung freigegebene Ausstellung afrikanischer Menschen in nachgestellten Hütten) reduziert. Die Mehrheit der Afrikaner im kaiserlichen Deutschland hatte Pässe, die sie als deutsche Schutzgebietsangehörige auswiesen. Die ersten interkulturellen Begegnungen zwischen Deutschen und Afrikanern waren von darwinistischen und rassistischen Erklärungsmustern geprägt.

³² Nach Schätzungen des Schweizer Historikers Grin wurden von den Nationalsozialisten etwa 2000 schwarze Menschen in Konzentrationslagern interniert. (May Ayim, 2002: 146). Nach den Recherchen der Historikerin Okpara- Hoffmann, 2004, gab es in deutschen Konzentrationslagern 30 zivile Häftlinge sowie mehrere hundert Kriegsgefangene mit afrikanischer Herkunft aus den französischen, niederländischen und englischen Kolonien. Grund der Inhaftierung der zivilen Häftlinge und deren Verfolgung war ausschließlich die afrikanische Herkunft. Zwischen 1937 und 1942 wurden zudem mindestens 400 afrodeutsche Frauen zwangssterilisiert (siehe Ayim, 2002:146). Ausführlich dazu siehe Campt, 2004.

³³ Eyferth / Brandt./Hawel, 1960; Arendt, 2001

Distanzierung zu der rassistischen Herabsetzung von Afrikanern hat daher in Deutschland nur in Form einer Distanzierung vom Nationalsozialismus stattgefunden.³⁴

Als neue afrikanische Einwanderergruppe kamen im Zuge der Unabhängigkeit verschiedener afrikanischer Staaten (z.B. Nigeria, Ghana) in den 70er Jahren zunehmend afrikanische Studenten nach Deutschland. In der ehemaligen DDR wurden Afrikaner (aus Mozambique, Kenia) mit staatlichen Stipendien zum Studium angeworben. Diese ehemaligen Studenten leben heute als Akademiker mit ihren Kindern und Kindeskindern in Deutschland. Deren Kinder und alle weiteren Generationen von Migranten afrikanischer Herkunft werden im weiteren Verlauf als Afrodeutsche bezeichnet. Ihre Gesamtzahl lag 2004 bei ca. 200.000 zuzüglich der Migranten mit afrikanischem Pass, welche bei 303.000 liegt³⁵. Auf kultureller Ebene und in den Medien blieben Stereotype von „den wilden“ Afrikanern durch Romane, Zeitungsberichte, Photographien und Filme in den 60er und 70er Jahren erhalten und wurden damit weiter gefestigt³⁶. Auch heute im Jahr 2008 lassen sich noch bedenkliche Reproduktionen von stereotypen und rassistischen Terminologien gegenüber Afrikanern in deutschen Schulbüchern und Medien, wie auch in deutscher Literatur, Wissenschaft und im Alltag wiederfinden³⁷. Die Problematik des alltäglichen Rassismus gegenüber Afrodeutschen und Afrikanern in der heutigen Zeit belegen aktuelle Veröffentlichungen zu diesem Thema (Sow, 2008; Ferreira, 2008). Eine aktuelle Studie zur Lebenssituation von Afrikanern und Afrikanerinnen in Deutschland ergab, dass deren größte Hindernisse für die Integration auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb von Institutionen die nach wie vor restriktive Zuwanderungspolitik und die ablehnende Haltung innerhalb der deutschen Mehrheitsgesellschaft gegenüber dieser ethnischen Gruppe

³⁴ Arendt, 2001

³⁵ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. 2005

³⁶ Oguntoye/ Opitz, 1986 :127-141

³⁷ Zur Darstellung von Afrikanern sowie der Problematik von Ethnozentrismus in Medien und Schulbüchern siehe die ausführliche Darstellungen in Poenike, 2008; Poenike, 2003 und 2001; Guggeis, 1992; Arndt, 2001; Opitz/ Oguntoye ,1986 : 127-140.

sind (Benndorf, 2009). Heute leben Afrodeutsche zum Teil in der dritten oder vierten Generation in Deutschland. Hinzu kommen Afrikaner mit langer Aufenthaltsdauer und mit deutschem Pass. Im Jahre 2004 wurden 10.600 Migranten mit afrikanischer Herkunft eingebürgert. Viele von ihnen sind mit Deutschen verheiratet und haben Kinder. Die Afrodeutschen sind zusammen mit allen Migranten afrikanischer Herkunft eine alte, quantitativ kleine und heterogene Migrantengruppe, die eng mit Deutschland verbunden ist. Sie sind ein Beispiel für eine neue Generation von Migranten bikultureller Herkunft. Allgemein hat in Deutschland jede fünfte Familie mindestens einen Elternteil mit Migrationshintergrund und somit wachsen ca. 20 Prozent aller Kinder in Deutschland mit einer bikulturellen Herkunft auf³⁸. Für diese bikulturelle Migrantengeneration war die lange Zeit in Deutschland bestehende politische Ablehnung der Einwanderungssituation ein Legitimationsproblem, welches sie in ihrem täglichen Leben wiederkehrend auf den Prüfstein stellte (Blackshire-Belay, 1998). Im Berufsleben finden im Jahre 2008 nach wie vor Beschimpfungen gegenüber afrikanischen Migranten als „Neger“ sowie herkunftsbezogene Diskriminierungen statt.³⁹ Nach der Wiedervereinigung 1990 waren vor allem Migranten afrikanischer Herkunft von rechtsradikalen Übergriffen betroffen.⁴⁰ Laut ECRI Bericht der Europäischen Kommission gehören Migranten mit dunkler Hautfarbe zu den in Deutschland am meisten von Diskriminierung betroffenen Migrantengruppen⁴¹. Exemplarisch für europäische Migranten gehe ich kurz auf die türkische Migrantengruppe ein und stelle anschließend die Bildungsverteilung und die spezifischen Arbeitsbereiche der vier größten europäischen Migrantengruppen vor.

³⁸ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2005

³⁹ Siehe Kapitel 6, berufsbiographische Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsumfeld

⁴⁰ Aufsehen erregte der Fall „Adriano“ im Jahr 2000 in Dessau. Ein Familienvater afrikanischer Herkunft wurde in der Öffentlichkeit von rechten Schlägern zu Tode getreten. Der Fall löste eine Welle der Empörung in der afrodeutschen Szene aus. Es folgten Demonstrationen und es entstand ein Musikstück, in dem bekannte afrodeutsche Künstler der rechten Szene den Kampf ansagten (Brother-Keepers Projekt, 2000).

⁴¹ ECRIT-Bericht, European Commission against Racism and Intolerance, 2001.

Die Migranten türkischer Herkunft

Mit 14,2 Prozent aller Zugewanderten und 1,7 Mio. Personen sind die Türken die größte Migrantengruppe in Deutschland (Stand 2005). Die Mehrheit der ersten Generation wanderte im Rahmen der Anwerbeabkommen von 1961 nach Deutschland ein. Ähnlich wie bei der italienischen Minderheit kamen mehrheitlich ungelernte männliche Arbeiter, die in den Folgejahren ihre Familien nachholten oder Familien in Deutschland gründeten. Laut Migrationsbericht der Stiftung Zentrum für Türkeistudien⁴² leben zwei Drittel der Migranten 20 Jahre und länger in Deutschland. Der Anteil der zweiten Generation, die in Deutschland geboren ist, liegt bei 48 Prozent. Dreiviertel der Migranten der zweiten Generation sind Bildungsinländer im Alter von 18-30 Jahren. Der Bildungshintergrund der türkischen Migranten der ersten Generation ist verhältnismäßig gering. So hat die Hälfte der türkischen Migranten der ersten Generation keine berufliche Ausbildung abgeschlossen und konnte in Deutschland ihre berufliche Position kaum verbessern. Auch unter den jüngeren Migranten unter 30 Jahren liegt der Anteil ohne Ausbildungsabschluss bei 29 Prozent. In der zweiten Generation liegt der Anteil mit qualifizierenden Schul- und Berufsabschlüssen über dem der ersten Generation türkischer Migranten, aber unter dem der deutschen Mehrheitsbevölkerung. So haben immerhin 18 Prozent der türkischen Absolventen Abitur und 22 Prozent einen Realschulabschluss. Bei der Suche nach den Ursachen zeigen Studien zur Diskriminierung in Schulen und Betrieben, dass diese schlechten Bildungserfolge unter anderem von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen negativ beeinflusst sind (Flam, 2007: 18). Bezogen auf den Arbeitsmarkt dominieren die türkischen Migranten im Bereich der Selbstständigen. Aktuelle Studien belegen ein bedenkliches Maß an Diskriminierungserfahrungen in dieser ethnischen Gruppe. Nach einer Telefonbefragung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien von 2006 gaben 73 Prozent an, einmal oder mehrmals diskriminiert worden zu sein. Diese Zahl lag 1999 noch bei 65 Prozent. Gerade aus den ökonomisch wichtigen Bereichen der Arbeits- und

⁴² Stiftung Zentrum für Türkeistudien, 2007

Wohnungssuche, sowie für den Umgang auf dem Arbeitsplatz wurde dieses Problem berichtet (ebd., 2007: 16). Die Wahrnehmung des derzeitigen politischen und gesellschaftlichen Klimas gegenüber Migranten wird laut Studie als „sehr schlecht“ eingeschätzt. Weniger als ein Fünftel hält das Klima für „gut“ oder „sehr gut“. Bezogen auf die politische Partizipation sind die eingebürgerten türkischen Migranten zahlenmäßig zu einer relevanten Größe bei landespolitischen Wahlen geworden.⁴³

Zusammenfassend sind in beiden Gruppen nach aktuellem Stand Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld belegt. Inwieweit diese Erfahrungen sich innerhalb dieser Studie bestätigen, wird im weiteren Verlauf gezeigt. An dieser Stelle kann vorerst ein vorhandenes Potenzial an Ablehnungserfahrungen innerhalb beider Migranten-gruppen festgestellt werden.

1.3 Bildung von Stereotypen und Einstellung der Deutschen

Die Ambivalenz der deutschen „Zuwanderungspolitik“, die sich aus der Ausländer-, Arbeitsmarkt -, und Asylpolitik zusammensetzt, bildet die fehlende politische Grundlage und damit das Maß gesellschaftlicher Akzeptanz von Migranten in Deutschland (Han, 2005). Der paradoxe politische Umgang mit Migranten der ersten und zweiten Generation zeigte sich in der jahrzehntelang propagierten Behauptung, Deutschland sei „kein Einwanderungsland“, bei gleichzeitiger Forderung an die Einwanderer nach Assimilation an die deutsche Gesellschaft. Innerhalb dieses politischen Rahmens mussten sich Migranten einfügen. Laut Han war „die von dieser Politik intendierte Integration daher keine uneingeschränkte, sondern eine defensiv eingeschränkte Integration“ (Han, 2005: 133). Stephen Castle (1995) bezeichnet diese politische Praxis als „differential exclusion“ (differenzierende Ausgrenzung) wobei dem Zuwanderer staatsbürgerliche Rechte und politische Mitwirkung verwehrt werden, bei gleichzeitiger ethnischer Diskriminierung auf informeller Ebene

⁴³ Vergleiche dazu die Landtagswahl NRW 2007

und von staatlicher Seite in Behörden und Ämtern.⁴⁴ Die Soziologin Corinna Kleinert sieht deutliche Auswirkungen dieses Selbstverständnisses in dem rechtlichen, institutionellen und sozialen Umgang mit Migranten. In ihrer Studie über Fremdenfeindlichkeit junger Deutscher von 2004 stellt sie fest, dass die Identität als Deutscher mit der Konstruktion des Fremden „als Feind“ aufgrund sozialer Distanz (fehlende soziale Kontakte) eng zusammenhängen. Eine weitere Teilursache dieser Einstellung und Befürchtungen sieht sie in der Verunsicherung, die durch die paradoxe Einwanderungspolitik bei gleichzeitiger Einwanderungssituation einherging. Sie resümiert, dass Verunsicherungen durch diesen Wandel vermutlich größer sind als in anderen Einwanderungsländern, in denen offensiv mit der Einwanderung umgegangen wurde. Das Selbstbild der Deutschen von „ihrem“ Land sei ethnisch homogen geprägt⁴⁵. Migranten in Deutschland sind jedoch längst Teil der deutschen Gesellschaft, haben zum Teil die Bundesrepublik mit „aufgebaut“ und zum heutigen Wohlstand der Deutschen beigetragen⁴⁶. Die Wahrnehmung von Migranten steht daher im klaren Gegensatz zum Selbstverständnis der Deutschen und deren Assoziationen von „Ausländern“. Dies wird umso bedenklicher, wenn man die Diversität von Migrantengruppen seit den neunziger Jahren berücksichtigt. Es fehlt, so Kleinert, die gleichberechtigte Stellung der ausländischen Migranten durch die deutsche Staatsbürgerschaft. Diese ist erst seit wenigen Jahren mit wenig bürokratischem Aufwand zu erreichen (neues Staatsangehörigkeitsrecht von 2003). In den sechziger Jahren zuvor war dies eine zum Teil unüberwindbare Hürde und trennte die Migranten von einer politischen und gesellschaftlichen Teilhabe. Vor dem Hintergrund der nationalen Identität konnte sich die Konstruktion von „den Ausländern“ als Abgrenzung gegenüber den Deutschen so immer wieder reproduzieren. Eine Weiterentwicklung des Konstruktes „Deutsch“ in Richtung einer Einbindung ethnischer Gruppen in die

⁴⁴ Bericht zur Lage der Ausländer in Deutschland, 2005

⁴⁵ Kleinert, 2004

⁴⁶ Meier-Braun, 2008

deutsche Gesellschaft ist für die jetzige und noch folgende Migrantengenerationen dringend notwendig.

Das „negative Ausländerbild“ in Deutschland

Verschiedene Autoren weisen auf den Sachverhalt hin, dass der Begriff „Ausländer“ immer dann verwendet wird, wenn eine bestimmte Gruppe von Ausländern gemeint ist: Solche, die arm sind (Vertriebene, Flüchtlinge, Asylbewerber und Gastarbeiter aus der untersten Betriebshierarchie). Dabei ist entscheidend, dass der Blick auf diese Personen als „bedrohlich für die Sozialkasse“ oder als „Steuerbelastung“ in Bezug gestellt wird. Hierbei wird jedoch übersehen, dass bei qualifizierten oder wohlhabenden Ausländern, die zur Elite auf dem Arbeitsmarkt zählen, dieser Begriff meist nicht verwendet wird⁴⁷. Im Alltagsgebrauch wurde der Begriff zum Synonym für Kriminalität, Drogenhandel, Missbrauch von Sozialleistungen⁴⁸. Tatsächlich zeigt die gestiegene Zahl der ausländischen Studierenden ein vollkommen anderes Bild. Ebenso unterscheidet sich der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund nicht merklich von denen mit deutschem Hintergrund, da diese meist einen deutschen Pass haben und in der Statistik „verschwinden“.

Unsicherheit und Ängste in der deutschen Bevölkerung

Ulrich Herbert, Professor für neuere und neueste Geschichte und Verfasser des Buches „Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland“ (2003), erklärt die von Befürchtungen eingefärbte Einstellung zu Migranten zu einem sozialen Phänomen, welches auf mangelnde Kontakte, kulturelle Differenzen und die Grundhaltung der Deutschen, ihren Besitzstand gegenüber den eher „armen“ Fremden zu verteidigen, zurückzuführen sei. Angelehnt an die Problematik der historisch entstandenen negativen Konnotation des Begriffs „Ausländer“ in der öffentlichen Diskussion, sieht Herbert diese

⁴⁷ Vgl. Bade, 1994:9ff; Fassmann / Münz, 1996: 13ff.

⁴⁸ Mukazhanov, 2004; Meier-Braun, 2008

Grundhaltung und die „tradierten Ängste“ als Hauptmerkmal einer ungenügend vorbereiteten deutschen Gesellschaft:

„Irritationen und Befürchtungen gegenüber dem Zuzug von Fremden waren hingegen weiter verbreitet, aber Fremdenangst und Fremdenfeindlichkeit erwiesen sich in diesem Kontext sowohl als soziale wie als ideologische Phänomene. Zum einen wird deutlich, dass kulturelle Differenz, tradierte Ängste, mangelnde direkte Kontakte und Erfahrungen Vorurteile und ideologische Positionen stark beförderten (...). Auf der anderen Seite zeigt sich: Hier wandern eben nicht Fremde ein, sondern „arme“ Fremde auf der Suche nach Wohnung, Arbeits-platz, sozialer Versorgung, Perspektiven für sich.“ (Herbert, 2003: 308)

Die Diskussion um „verlorene“ Arbeitsplätze sowie die von der CDU angestoßene „Leitkultur-Debatte“ Ende der neunziger Jahre beeinflusste die subjektiven Wahrnehmungen und Einstellungen der Deutschen gegenüber Ausländern zum Negativen:⁴⁹

„Diese sich neu auftürmenden Probleme riefen bei den Einheimischen in verschärfter Weise Ängste und Ablehnung hervor, und zwar vor allem bei den sozial schwachen Gruppen der westdeutschen Gesellschaft, die von Arbeitslosigkeit und Zukunftsangst betroffen waren.“ (Herbert, 2003: 238)

Repräsentative Daten zur aktuellen Einstellung der deutschen Bevölkerung zur Zuwanderung von Migranten lassen sich an den Daten des Institutes für Demoskopie Allensbach (2001) und an den allgemeinen Bevölkerungsumfragen der Sozialwissenschaften (ALLBUS, 2006) ab-lesen.⁵⁰ Ein Sechstel der Bevölkerung lehnt einen Zuzug deutlich ab.

Diese Daten zeigen, wie sehr innerhalb der deutschen Bevölkerung das bedrohliche Bild von Migranten dominiert. Zwei Drittel der Bevölkerung sind der Meinung: „Die Grenze der Zuwanderung sei erreicht“⁵¹. Diese „Bedrohung“ durch eine große Anzahl von „armen“ Ausländern für die Steuerkasse und den eigenen Arbeitsplatz ist eine weitläufige Angst, die sich im Umgang mit und in der mangelnden Akzeptanz von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

⁴⁹ Kleinert, 2005

⁵⁰ siehe Noelle –Neumann (Hrsg.), 2002. Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998-2002

⁵¹ Noelle-Neumann, 2002: 577

niederschlagen. Demgegenüber gibt es einen weniger ängstlichen Bevölkerungsanteil von einem Viertel, der sich für eine geregelte Öffnung durch Zuwanderung ausspricht. Dementsprechend stimmen ein Viertel (25,7 Prozent) der deutschen Bevölkerung der Aussage zu, dass Ausländer eine Bereicherung für die Kultur in Deutschland bedeuten (ALLBUS, 2006: 67). Diese Befragungsergebnisse demonstrieren, dass die Einstellungen der deutschen Bevölkerung gegenüber Ausländern oder Migranten seit Jahren nach wie vor als kritisch zu bezeichnen sind. Die Ergebnisse verdeutlichen ein Bild von fehlender Akzeptanz bei gut einem Drittel der deutschen Mehrheitsbevölkerung. Eine aktuelle Studie zur Fremdenfeindlichkeit (Kleinert, 2004) belegt, dass sich diese Tendenzen in der Beliebtheit oder Ablehnung bestimmter Gruppen in den letzten 10 Jahren wenig verändert haben. Die Arbeiten der Forschungsgruppe „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“⁵² der Universität Bielefeld zeigen, wie sich die Meinungen hinsichtlich Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und ablehnender Einstellungen gegenüber Muslimen innerhalb der deutschen Bevölkerung verändert haben. Innerhalb der Jahre 2002 und 2004 gab es hier einen Anstieg einer ablehnenden Einstellung gegenüber Zuwanderern um 10 Prozentpunkte.⁵³ Erneut sind diese fremdenfeindlichen Einstellungen zunehmend von Personen geäußert worden, die sich der „politischen Mitte“ zuordnen.

Vorurteilsverstärkende Berichterstattung

Migranten, insbesondere deren Folgegenerationen werden in Politik und Berichterstattung vornehmlich als sozial-gesellschaftliche Problemgruppe dargestellt, die sich (1) in Ghettos zurückzieht, (2) kein Deutsch spricht und (3) integrationsunwillig ist⁵⁴. So wird in der politischen Debatte und dementsprechend in der Berichterstattung auf die schulischen Mängel und fehlenden Sprachkenntnisse verwiesen, ohne

⁵² Heitmeyer, 2005

⁵³ 2002: 46%, 2004 :56%

⁵⁴ Frankfurter Allgemeine, 4.4.06 : 8

auf die allgemeinen Hemmnisse zu verweisen, die Migranten im Arbeits- und Bildungswesen und von staatlichen Stellen erfahren.

Die Betonung der Sprachkenntnisse belegt die politische Linie der Assimilation und Homogenität im Gegensatz zu der Bereitschaft ein mehrsprachiges Deutschland zuzulassen. Professor Meier-Braun, Integrationsbeauftragter des SWR und Mitglied des Rates für Migration bemängelt, dass gerade in Bezug auf Migration das Bedrohliche im Vordergrund steht. Medien können seiner Meinung nach Vorurteile verstärken oder abbauen helfen. Jedoch mangelt es, so Maier-Braun, an grundsätzlichen Informationen und Hintergrundberichten. Belege dafür sieht er darin, dass in Umfragen die Zahl der Ausländer weit überschätzt wird, und das selbst von Personen, die keine Vorbehalte gegen Ausländer hegen (Maier-Braun 2008: 1). Auch Medienforscher Georg Ruhrmann (2002) sieht die Funktion der Medien in „einer ständigen Erzeugung und Bearbeitung von Irritation, mit der Folge, dass die Gesellschaft ein „teilweise überdramatisiertes Bild von sich selbst erhält“. Daher folge das Bild der Ausländer in der Presse einem „Negativsyndrom“ und wirke auf die deutsche Bevölkerung „vorurteilsverstärkend und vorurteilslösend“. Integrationserfolge und Leistungen der Migranten für die Bundesrepublik würden nicht dargestellt werden. So wurden zum Beispiel 1 Mio. Arbeitsplätze durch selbstständige Unternehmer ausländischer Herkunft geschaffen. Tatsache ist, dass fast 45 Prozent aller Beschäftigten in deutschen Krankenhäusern (Ärzte, Pflegekräfte und Hilfspersonal) Menschen mit Migrationshintergrund sind (Meier-Braun, 2002: 193). Meier-Braun schlussfolgert, dass ganze Wirtschaftsbereiche in Deutschland ohne ausländische Beschäftigte nicht mehr funktionsfähig seien. Auch Steffen Angenendt (2008) sieht in seinem Gutachten zur Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland eine verbreitete Fehlwahrnehmung der deutschen Bevölkerung was die bisherige Zuwanderung in Deutschland angeht. Diese Fehlinterpretationen sieht er als Grundproblem der Begriffswahl der Parteien und der Berichterstattung. So bestehe der irrtümliche Glaube, dass arbeitsmarktbezogene Zuwanderung kurzfristig zu Lohnsenkungen und zusätzlicher Arbeitslosigkeit der Einheimischen führe. Demgegenüber stehen

Berechnungen des Nürnberger Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, welche „neutrale“ oder nur „geringe“ Effekte erwarten (Angenendt, 2008: 10). Weiterhin wurde berechnet, dass die Löhne für niedrig- und mittelqualifizierte Deutsche aufgrund der Zuwanderung sogar gestiegen seien. Auch die Londoner Studie „Auswirkungen der Immigration in den 1990er Jahren auf den Arbeitsmarkt in Westdeutschland“ des Center for Economic Research von 2008 kommt zu dem Ergebnis, dass die Zuwanderung weder negative Auswirkungen auf die Löhne noch auf die Beschäftigungsquote der Deutschen hatte.⁵⁵

Aktuelle Einwanderungspolitik weiterhin „restriktiv“

Der nationale Integrationsplan 2006 war ein Vorstoß zu einer einwandererfreundlichen Politik. Hier wurden erstmals Migrantengruppen und -vereine von der Bundesregierung eingeladen, um gleichberechtigt über die Situation von Ausländern in Deutschland zu diskutieren, was bisher nur in deren Abwesenheit üblich war. Das Zuwanderungsgesetz von 2005 mit seiner späteren Überarbeitung 2007 bleibt allerdings aufgrund des Widerstandes der CDU/CSU hinter dem Ziel einer „Öffnung“ für ein multikulturelles Deutschland zurück. In seiner endgültigen Form ist das Gesetz „in der Gesamtheit restriktiv und vornehmlich an Begrenzung und Kontrolle ausgerichtet“ (Angenendt, 2008: 15). Proteste bei Migrantenorganisationen löste die Forderung nach Sprachtests und einem Einbürgerungstest aus.⁵⁶ Trotzdem hat die ausländerfeindliche Wahlkampagne der hessischen CDU von 2008, in der jugendliche Straftäter mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt standen, keine Mehrheit bei den konservativen Wählern mehr erreichen können⁵⁷. Auf Bundesebene findet aufgrund der

⁵⁵ Migrationsreport, 2008: 311. Siehe auch Frankfurter Rundschau vom 18.3.08

⁵⁶ Wie ausgeprägt und einseitig restriktiv die Haltung konservativer politischer Kräfte in Deutschland ist, zeigt der Beschluss der Bayrischen Kultusministeriums von 2006, Migrantenkinder zwangsweise Sprachtests zu unterziehen und ihnen gegebenenfalls den Zugang zu Kindergärten und Schulen zu verwehren. Der Gesetzesvorstoß sieht ebenfalls einen Strafkatalog gegen die Eltern der Kinder vor, sollten Sie nicht kooperieren. So kann dies bis zur Ausweisung führen. Süddeutsche Zeitung, 4.4.06, S. 3; siehe Flam, 2007: 7; Kap.1 „Institutionelle Diskriminierung und Schule“.

⁵⁷ Der hessische Ministerpräsident Roland Koch löste mit seinem Wahlkampfthema „kriminelle jugendliche Ausländer“ eine Debatte über die angebliche „Überdurchschnittlichkeit“ von Kriminalität

gestiegenen Nachfrage an hochqualifizierten Arbeitnehmern seit 2008 eine „Nützlichkeitsdebatte“ über Migranten statt. Diese Debatte ist jedoch nicht förderlich für eine Steigerung der Akzeptanz aller Migrantengruppen. Das Fundament dieser neuen Sicht auf Migranten ist nach Meinung von Meier-Braun sehr schwach:

„Außerdem besteht die Gefahr, dass auch in Medien, nicht nur in der Politik, zwischen Ausländern, die – wie es heißt – „uns nutzen und solchen, die uns ausnutzen“, unterschieden wird und damit vor allem Flüchtlinge und Asylbewerber weiter ausgegrenzt werden.“ (Maier-Braun, 2008: 3)

Bezogen auf das Wahljahr 2009 weist Meier-Braun auf die Rolle der Medien im Hinblick auf die Akzeptanzwahrnehmung von Ausländern in der einheimischen Bevölkerung hin. Er befürchtet, dass diese wieder zu „Sündenböcken“ für wirtschaftliche Probleme und Arbeitslosigkeit gemacht werden oder bei ungelösten Problemen als „undankbar“ hingestellt werden. Herbert (2003) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass die Migrationsgeschichte der Bundesrepublik ein Beleg dafür sei, dass es zum Teil jahrzehntelanger Gewöhnungs- und Anpassungsprozesse bedarf, um Zuwanderungsprozesse zu verkraften und zu akzeptieren.

Beliebtheit bestimmter ethnischer Gruppen

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung ALLBUS von 2006 verdeutlichen die Unterschiede in der Bevorzugung und Ablehnung bestimmter ethnischer Gruppen. Auf die Frage, welche ethnische Gruppe als Nachbar besonders angenehm oder unangenehm wäre, entsteht ein Bild der ethnischen Differenzierung⁵⁸ (ALLBUS, 2006: 156). Die Annahme, junge Deutsche, die mit Einwanderern aufgewachsen sind, würden sich mit höheren Akzeptanzwerten auszeichnen, muss an

bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus. Koch verwies auf die angeblich gestiegen Zahl an ausländischen Straftätern und setzte sie in den Mittelpunkt seiner Wahlstrategie. Er verlor die Wahl und entschuldigte sich im Nachhinein gegenüber seinen Wählern. Die Welt 31.12.07; Spiegel 7.1.08. Bereits bei der Landtagswahl 1999 setzte sich Koch mit einer Unterschriftenaktion gegen die doppelte Staatsbürgerschaft von Migranten ein.

⁵⁸ Die Vorstellung, Italiener (41,9 Prozent) und Juden (26 Prozent) als Nachbar zu haben, wird als „angenehm“ oder „sehr angenehm“ empfunden. Die Vorstellung, die Nachbarn wären Türken (25,4 Prozent), deutschstämmige Aussiedler (19,4 Prozent) oder Asylbewerber (29,9 Prozent) wird als „unangenehm“ oder „sehr unangenehm“ empfunden.

dieser Stelle leider verworfen werden. Kleinerts⁵⁹ Studie zu Einstellungen junger Deutscher zeigt, dass soziale Distanz (und Ablehnung) gegenüber unterschiedlichen Migrantengruppen auch bei Deutschen im Alter von 16-29 Jahren bestehen.⁶⁰ Für die Fragestellung ist dieser Umstand besonders interessant, da in dieser Studie zwei unterschiedlich „beliebte“ Migrantengruppen befragt werden. Diese Studie vergleicht die berufsbiographischen Erfahrungen von Migranten europäischer (Italien, Niederlande, Spanien, Zypern, Griechenland und Türkei) mit den Erfahrungen von Migranten mit afrikanischer Herkunft. Es ist daher zu erwarten, dass diese variieren.

1.4 Arbeitsbeziehungen zwischen Deutschen und Migranten

Die bisher dargestellte „Realität“ der Wahrnehmung von Migranten in Teilen der deutschen Bevölkerung überträgt sich auch auf den Arbeitsmarkt. So belegt eine Repräsentativ-Befragung der Friedrich Ebert Stiftung von 4.800 einheimischen Deutschen ausländerfeindliche Einstellungen und Ängste gegenüber Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund in Teilen der Gesellschaft (Decker/ Brähler, 2006)⁶¹. Ein Drittel der einheimischen Befragten äußerten eine restriktiv-ablehnende Grundeinstellung gegenüber Ausländern (Migranten im weitesten Sinne) und befürwortet eine Diskriminierung (im Sinne einer Bevorzugung von Einheimischen). So stimmten 34 Prozent der einheimischen Arbeitnehmer der Aussage „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken“ zu. In ostdeutschen Bundesländern ist die Zustimmung noch höher (38 Prozent). Hier besteht bei einem Drittel der Bevölkerung ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass einheimische Arbeitnehmer zu bevorzugen und Ausländer (Migranten)

⁵⁹ Kleinert, 2004

⁶⁰ Ihre Ergebnisse stützen sich auf eine Befragung von 1997 des DJI Jugendsurveys. Ethnische Migrantengruppen wie Italiener und Griechen werden in Ost und West als Nachbarn akzeptiert (Ablehnung nur bei 6,6 Prozent). Die Ablehnung steigt jedoch deutlich bei der Vorstellung Asylsuchende (37 Prozent) und Türken (35 Prozent) könnten im direkten Umfeld leben.

⁶¹ Decker/ Brähler fügen in ihrer Studie rechtsextreme Einstellungen aus dem Index folgender Merkmale zusammen: der Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur, Chauvinismus, Ausländerfeindlichkeit, Antisemitismus, Sozialdarwinismus und der Verharmlosung des Nationalsozialismus.

als zweite Wahl in der Einstellungspraxis zu behandeln sind. Eine Diskriminierungspraxis, die aktuelle Studien zum Einstellungsverhalten von deutschen Personalleitern und Arbeitgebern bereits belegen⁶². Die ALLBUS-Daten zeigen eine klare ethnische Separierung zwischen Deutschen und Migranten, die für gut die Hälfte der deutschen Bevölkerung besteht. So geben knapp die Hälfte der Deutschen an, an ihrem Arbeitsplatz keine Kontakte zu Ausländern zu haben, weitere 57 Prozent haben auch keine sozialen Beziehungen zu Ausländern in der Nachbarschaft. Diese Deutschen beziehen ihre Meinung zu Migranten stärker aus der innerdeutschen öffentlichen Debatte in den Medien. In Bezug auf den Arbeitsmarkt ist die Studie zur Einstellung von Mitgliedern des größten deutschen Gewerkschaftsbundes richtungsweisend. Die Studie von Fichter/Stöss/Zeuner (2007) stellte bei zwanzig Prozent der DGB-Mitglieder eine rechtsextreme und ausländerfeindliche Einstellung fest. Auch eine Studie über betriebliche Sozialbeziehungen und Ressentiments zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern ergab in drei deutschen Industriebetrieben einen hohen Anteil an eher ablehnenden und assimilationsfordernden Haltungen gegenüber Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund (Schmidt, 2006: 123). Bei genauer Betrachtung der Sozialbeziehungen zwischen Migranten und Deutschen wurde eine Form von eher kritisch-ablehnender Einstellung gegenüber ausländischen Kollegen festgestellt: 80 Prozent der deutschen Arbeitnehmer stimmten der Aussage „Viele Ausländer passen sich in Deutschland zu wenig an“ zu, 37 Prozent der Aussage „So viele Ausländer machen mir Angst“. Schmidt resümiert, dass die Ressentiments und Vorbehalte bei den Beschäftigten deutscher Herkunft nichts daran ändern, dass die alltägliche Praxis der betrieblichen Sozialbeziehungen überwiegend frei von Konflikten und Diskriminierung sei. Jedoch räumen 14 Prozent der deutschen Arbeitnehmer ein, dass herkunftsbezogene negative Bemerkungen im Betrieb „öfters“ vorkommen. 88 Prozent der ausländischen und deutschen Beschäftigten gaben an, sich „mit allen“ ihrer direkten

⁶² Übersicht siehe Flam, 2007

Kollegen „gut“ zu verstehen. Doch angesichts der gleichzeitigen Vorbehalte auf deutscher Seite, spricht Schmidt von einer „pragmatischen Zusammenarbeit.“ Diese Studien zeigen, auf welche Vorbehalte Migranten auf dem Arbeitsmarkt stoßen. Auf der Grundlage dieser Vorbehalte des deutschen Umfeldes entsteht ein herkunftsbezogenes Ablehnungsverhalten, welches bei den Migranten zu einem Stressempfinden (Akkulturationsstress aufgrund der Herkunft) führen kann. Folgende Tabelle fasst die drei Phasen der Ausländer- und Einwanderungspolitik und den heutigen Stand nach dem Zweiten Weltkrieg zusammen:

Tabelle 2: Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von Migranten von den 60er Jahren bis 2008.

Jahr/ Phase	Anzahl in Mio.	Arbeitsmarkt- Nachfrage/Wandel	Ausländerpolitik	gesellschaftliche Akzeptanz
60er Jahre	1,9 Mio. (1968)	Nachfrage nach ungelernten Arbeitern (Industrie)	Anwerbephase aus Gastarbeiterländern	Annahme temporärer Aufenthalt Vorteil für deutsche Wirtschaft
80er Jahre	4,6 Mio. (1981)	Struktureller Wandel des Arbeitsmarktes Arbeitslosigkeit steigt	Gegen Einwanderungspolitik, Anwerbestopp. Restriktive Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Rückkehr als Zielsetzung	Ausländerbeschäftig- ung ein Problem für Inländer Ausländerfeindlichk- eit nimmt zu
1991- 2000	7 Mio. (1991)	Nachfrage nach Hochqualifizierten Arbeitslosigkeit steigt weiter, Ausländer stärker betroffen Neue Migrantengruppen kommen hinzu	Neues Staatsangehörigkeits- gesetz (2000)	Brandanschläge Demonstrationen gegen rechte Gruppen Zunahme an Fremdenfeindlichkeit
2001- 2008	15 Mio. (2004) 18,5%	Jede 4. Ehe in Deutschland mit Migrations- hintergrund	Zuwanderungs- gesetz (2005/2007), restriktiver Charakter bleibt	OECD und ECRI- Studie belegen Diskriminierungs- praktiken auf dem

Jahr/ Phase	Anzahl in Mio.	Arbeitsmarkt- Nachfrage/Wandel	Ausländerpolitik	gesellschaftliche Akzeptanz
	Anteil der Bevöl- kerung		Anwerbung qualifizierter Migranten („Green Card“) Antidiskriminie- rungsgesetz (2006)	Arbeitsmarkt 20% der Einheimischen rechte Einstellung Befürchtungen in der Mehrheit der Bevölkerung

1.5 Bildungsverteilung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Nachdem die gesellschaftliche Stereotypisierung von Migranten durch Medien, fehlende Akzeptanz auf politischer Seite und Ängste in der Mehrheitsgesellschaft dargestellt wurden, soll im folgenden Abschnitt gefragt werden, inwieweit diese Vorurteile berechtigt sind. Besteht ein Bildungsdefizit bei allen Migranten?

Variation von hoher und geringer Bildung

Der Anteil der Migranten mit einem Schulabschluss gibt Aufschluss darüber, wie deren Bildungsverteilung ist. Um festzustellen, wie viele Migranten mit hoher Qualifikation in Deutschland leben, ist es von Bedeutung auf die Häufigkeiten von Migranten mit abgeschlossenem Studium zu blicken.

Tabelle 3: Migranten mit Hochschulabschluss nach Herkunftsland

Herkunftsland	Abschluss an Universität/Fachhochschule
Afrika	10%
Türkei	3,8%
Griechenland	8,3%
Italien	7,8%
Deutschland	19%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Migration in Deutschland (2005: 101)

Ein relevanter Teil der Migranten mit afrikanischer Herkunft hat Abitur und ein abgeschlossenes Studium. Der Anteil bei den afrikanischen

Migranten liegt bei relativ hohen 10 Prozent. Bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund liegt der Anteil mit Studium verhältnismäßig niedrig in Bezug auf die Gesamtanzahl von Personen mit Bildungsabschluss innerhalb der Gruppe. Dies gilt auch für die Migranten mit griechischer und italienischer Herkunft, dennoch stellen beide Gruppen mit 7-8 Prozent einen relevanten Anteil von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Man kann daher nicht von einem Bildungsdefizit bei allen Migranten sprechen. Betrachtet man weitere Herkunftsländer, wird deutlich wie sehr die Bildungsverteilung schon in der Schule variiert. So ist zum Beispiel der Anteil an Gymnasiasten unter den vietnamesisch stämmigen Einwanderern größer, als der Anteil unter den einheimischen Gymnasiasten mit deutscher Herkunft.⁶³ Und das, obwohl die Mehrheit der vietnamesischen Schüler aus Flüchtlingsfamilien stammt.

Tabelle 4 : Arbeitnehmer nach Migrationstatus und beruflichem Abschluss

Schulabschluss	Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund (20-64 Jahre)	Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund (20-64 Jahre)
Lehre	57,3%	36,6%
Berufsfachschule	3,0%	2,5%
Meister/Techniker Abschluss	9,8%	4,8%
Fachhochschule/Universität	15,2 %	12,1%
Kein Abschluss	14,7 %	44,1%

7. Bericht zur Lage von Migration, Flüchtlingen und Integration, 2007: 229; Tabelle 22, eigene Darstellung

⁶³ Die Zeit: „Das vietnamesische Wunder“, 22.1.09

Laut Statistischem Bundesamt haben 12,1% oder über 1 Mio. Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ein Studium abgeschlossen und über 400 Tsd. einen Fachhochschulabschluss erlangt⁶⁴. Verglichen mit dem Anteil an Akademikern ohne Migrationshintergrund in der Bevölkerung (15,2%), besteht hier kein großer prozentualer Unterschied. Diese qualifizierten Migranten mit unterschiedlichen Herkunftsländern sind meist im Dienstleistungsgewerbe, als Angestellte oder Selbstständige tätig. Qualifizierte Akademiker mit Migrationshintergrund bilden somit einen nennenswerten Anteil an Arbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Obwohl der Anteil an Arbeitnehmern ohne Bildungsabschluss bei Migranten mit 44,1% extrem hoch liegt, stehen diesem ein Anteil von 36,6% Migranten mit Lehrausbildung und 12,1% mit Studium oder Fachhochschulabschluss entgegen. Es muss somit von einem breiteren Spektrum in allen Bildungsebenen gesprochen werden. Auch die Bildungsverteilung der Migranten afrikanischer Herkunft entspricht einem weiten Spektrum an Bildungsabschlüssen bis hin zu den oberen Qualifikationsbereichen.

Arbeitsmarktsituation von Migranten

Laut Mikrozensus 2005 stammen 62 Prozent aller Zugewanderten aus Europa. Bezogen auf die Arbeitsmarktsituation von Migranten ist statistisch belegt, dass Erwerbstätige mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig als Arbeiter tätig sind wie einheimische Arbeitnehmer (47,6 Prozent gegenüber 25,9 Prozent). Dies könnte als eine Folge des Gastarbeiter-Einstieges und des fehlenden beruflichen Aufstiegs der Migranten der ersten Generation betrachtet werden. Gleichzeitig sind Migranten statistisch gesehen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als deutsche Arbeitnehmer (13,3 Prozent gegenüber 7,5 Prozent).⁶⁵

⁶⁴ Statistisches Bundesamt. 2008. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Wiesbaden. Fachserie 1 Reihe 2.2., Tabelle 9.

⁶⁵ Statistisches Bundesamt ,2007: 155ff

Fazit: Ausgangslage für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund

In diesem Kapitel sollte die Ausgangslage für die Akzeptanz von Migranten auf dem Arbeitsmarkt dargestellt werden. Besteht die Notwendigkeit, gegenüber fehlender Akzeptanz des deutschen Umfeldes Verhaltensstrategien zu entwickeln? Studien zur Einstellung von Deutschen dokumentieren Ängste und Vorbehalte innerhalb Teilen der einheimischen Bevölkerung. Darüber hinaus zeigen sie, wie wenig selbstverständlich die jetzige Einwanderungssituation mit einem Fünftel Menschen mit Migrationshintergrund für die deutsche Mehrheitsbevölkerung ist. Das eher homogene Verständnis von „Deutsch-Sein“ steht im Widerspruch zu den bikulturellen Migranten der zweiten Generation. Ein Blick auf die Bildungsverteilung von Migranten zeigt, dass über 12,1% der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium absolviert haben. Darüber hinaus sprechen viele dieser hochqualifizierten Migranten mehrere Sprachen neben der deutschen Sprache. Die Hoffnung, aufgrund einer guten Qualifikation bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorzufinden, wird durch die von Vorbehalten geprägten Rahmenbedingungen getrübt. Historisch ist der jetzige Stand der Akzeptanz von Migranten auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst durch folgende Zusammenhänge: Die deutsche Mehrheitsgesellschaft ist aufgrund der früheren Ausländerpolitik wenig auf die jetzige Einwanderungssituation vorbereitet. Fremdenfeindliche Einstellungen sind bei etwa 20 Prozent der deutschen Bevölkerung verankert. In der Medienberichterstattung, in der Politik und in Wahlkämpfen wurde jahrzehntelang über vorurteilsverstärkende Berichte und Kampagnen Migration als Bedrohung für das Sozialsystem und die einheimischen Arbeitsplätze dargestellt. Tradierte Ängste und Wahrnehmungen von Differenz zu „Ausländern“ wurden durch eine paradoxe Ausländerpolitik und polemische politische Debatten geschürt. Auf der anderen Seite muss das Verhältnis zu Migranten als zweigeteilt verstanden werden, da es heute in der deutschen Bevölkerung auch eine starke Bewegung gegen

Ausländerfeindlichkeit gibt. Dies zeigt sich an den Demonstrationen Anfang 2001 gegen Rassismus und rechte Gewalt, sowie an der relativ hohen Zahl von Eheschließungen zwischen Migranten und Deutschen. Zusammenfassend kann in Bezug auf den Arbeitsmarkt festgestellt werden, dass die Akzeptanz von Migranten unter dem negativen Einfluss der bisherigen Ausländerpolitik steht, welche in den letzten 50 Jahren als Ab- und Ausgrenzungspolitik verstanden werden kann. Problematisch für qualifizierte Migranten mit Sozialisation in Deutschland sind die Folgen fehlender Akzeptanz und Ablehnung, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt entgegenstehen. Diese eben beschriebene Ausgangslage bringt Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund vorerst in die Position, diese ethnisch begründeten Vorbehalte durch das eigene Verhalten (durch Strategien) abzubauen. Zusätzlich dazu sind Migranten als Vertreter ihrer ethnischen Gruppe mit ihrem Verhalten „repräsentativ“ für die ganze Gruppe. Sie müssen sich mit vorhandenen stereotypen Vorstellungen über diese Gruppe auseinandersetzen und gleichzeitig das deutsche Umfeld überzeugen. Studien zeigen, dass gegenüber bestimmten ethnischen Gruppen stärkere Vorbehalte bestehen und die Beliebtheit und Akzeptanz je nach Migrantengruppe variiert. Wichtig im Zusammenhang mit der Problematik des Akkulturationsstress ist die Frage, ob die berufliche Akzeptanz und die Bewertung eines Arbeitnehmers (z.B. in Bewerbungssituationen) vorwiegend von seiner Herkunft oder seiner Qualifikation abhängen.

Nach der Darstellung des Forschungsfeldes zu gesellschaftlicher Akzeptanz von Migranten und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft, stellt sich nun die Frage, welche theoretischen Ansätze zu ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und zu Akkulturationsstress von Migranten vorliegen.

Erster Teil: Theoretischer Rahmen und interdisziplinärer Forschungsstand

„Ich hab das Gefühl, dass die britischen Kollegen da auch schlichtweg Rassisten sind. Ich kann's mir nicht anders erklären. Ich weiß von der Vergütung her, dass ich auch weniger erhalte. Also du siehst, es ist schon ein gehöriger Level an Frustration mit dem man da über die Jahre konfrontiert wird.“ **Leitender Angestellter Medien, mit ghanaischer Herkunft**

Kapitel 2

2. Migrationsforschung: Erklärungsansätze für Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Wie kann die Herkunft zum Stressfaktor werden? Um diese Frage zu beantworten, ist es wichtig, den Forschungsstand zu Akkulturationsstress und Theorien zur Wirkungsweise der Aufnahmegesellschaft innerhalb des Integrationsprozesses zu betrachten.

Dazu diskutiere ich Autoren der klassischen Migrationssoziologie, in besonderem Maße solche, die sich mit der Rolle der Aufnahmegesellschaft auseinandergesetzt haben. Hierzu stelle ich das frühe Assimilationsmodell von Eisenstadt⁶⁶ vor (2.1. Mythos Chancengleichheit). Erweiterungen und wichtige Einsichten bezüglich der spezifischen Chancenstrukturen von Migranten wurden unter anderem von Hartmut Esser formuliert. Seine Aussagen sind exemplarisch für den migrationssoziologischen Theoriediskurs zum Thema „Chancengleichheit“. Zur Rolle der Herkunft auf dem Arbeitsmarkt werden einführend Arbeitsmarkt- und Diskriminierungstheorien dargestellt, die sich mit ethnischen Schichtungsprozessen auseinandergesetzt haben (2.2. Ansätze zu ethnischen Schichtungs- und Selektionsprozessen). Im diesem Kapitelabschnitt wird auf die möglichen Beweggründe zur Ausgrenzung qualifizierter europäischer und afrikanischer Arbeitnehmer eingegangen. Dabei wird erarbeitet, dass es einen

⁶⁶ Eisenstadt, 1954

„ethnischen Blick“ auf diese Arbeitnehmer gibt, der ein Stresspotenzial für Migranten darstellen kann. In Abschnitt 2.3. (Ansätze zu Arbeitsmarktdiskriminierungen) werden aktuelle Studien zur Diskriminierung von Migranten dargestellt. Mit den theoretischen Ansätzen von Du Bois⁶⁷ und Hall sowie den Forschungsarbeiten von Operario und Fiske erarbeite ich abschließend die Wirkungsweise von Stereotypisierungen und verweise auf das Stresspotenzial, das sich daraus für Migranten ergibt (2.4. Ansätze zur Stereotypisierung).

„Ethnische Ungleichheit“ – Suche nach neuen Begriffen

Wie kann man ethnische Ungleichheit untersuchen, ohne Begriffe wie „Rasse“ zu verwenden, aber dennoch auf kulturelle Aspekte eingehen? Mathias Bös (2005) verdeutlicht in einem Aufsatz die Entwicklung des Begriffes „Ethnizität“ in der Soziologie und zeigt, wie nach dem zweiten Weltkrieg in den Sozialwissenschaften eine Alternative zum Begriff „Rasse“ als Unterscheidungsmerkmal sozialer Ungleichheit in Sozialstrukturen gesucht wurde.⁶⁸ Vorüberlegungen zur Definition „ethnischer Gruppen“ lagen bereits von verschiedenen Arbeiten aus dem Beginn des 20. Jahrhunderts vor. Beispielhaft aus der klassischen Migrationssoziologie soll hier Eisenstadts Konzept vorgestellt werden. Er verweist auf ein Gefüge von Akzeptanzbeziehungen und Integrationshemmnissen, die zwischen ethnischen Gruppen und der Mehrheitsgesellschaft bestehen.

⁶⁷ W.E.B Du Bois, 2003 (1903)

⁶⁸ Zu einer ausführlichen Darstellung der Entwicklung des Begriffs in der amerikanischen Soziologie siehe: Bös, 2005 „Rasse und Ethnizität“.

2.1 Der Mythos der Chancengleichheit ethnischer Gruppen

„Ethnische Gruppe“ oder „Ethnische Minderheit“

Max Weber, 1996 (1922) definierte ethnische Gruppen als Gruppen, deren Verbindung in einem subjektiven Gemeinschaftsglauben an gemeinsame Gewohnheiten, physische Ähnlichkeiten und Erfahrungen (Migration) besteht.⁶⁹ Bedeutsam für diese Studie ist Webers Verständnis einer ethnischen Gruppe als Zusammenhalt zwischen Menschen mit gleicher Erfahrung, deren Hauptbindeglied der Mitgliedschaftsglauben darstellt. Heckmann (1992) beschreibt die ethnische Gruppe, angelehnt an Weber, als „differente Kollektive mit einer Vorstellung gemeinsamer Herkunft“. Bei Heckmann sind „ethnische Minderheiten“ jedoch Gruppen, die innerhalb eines Systems ethnischer Schichtung benachteiligt, unterdrückt und diskriminiert werden. In dieser Studie wird von „ethnischen Gruppen“ die Rede sein, da nicht generell von einer Diskriminierungssituation ausgegangen wird.

Partizipationshemmnisse und deren Frustrationspotenzial

Grundsätzlich unterscheidet man in der Migrationsoziologie zwischen einem Assimilationsmodell, welches soziale Integration als vollständige Übernahme der Kultur der Anpassungsgesellschaft versteht und dem pluralistischen Modell, in dem der Immigrant sich nur strukturell integriert, seine ethnische Kultur aber weiterhin lebt und dies von der Mehrheitsgesellschaft akzeptiert wird. Welche sozialstrukturellen Hemmnisse mit der Mitgliedschaft in einer ethnischen Gruppe einher gehen können, hat Eisenstadt (1954) in seiner Migrationstheorie schon vor 50 Jahren anschaulich gemacht. Nach seiner Migrationstheorie findet der Migrationprozess unter den gegebenen sozial-strukturellen Bedingungen der Mehrheitsgesellschaft statt und limitiert diesen

⁶⁹ Gerade die ähnlichen Bedingungen von gesellschaftlicher und politischer Teilhabe an der Mehrheitsgesellschaft sind dabei das verbindende Element. Hierbei entsteht eine spezifische ethnische Identität. Weber kombiniert hier die sozialstrukturelle Erfahrung innerhalb der Gesellschaft, die bei bestimmten Gruppen von Ungleichheit geprägt ist, mit der symbolischen Mitgliedschaft und Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe. Bös spricht in diesem Zusammenhang von „reflexiver Ethnisierung“ (Bös, 1997: 74).

Prozess dadurch auch. Ausgehend von diesem Ansatz stehen demnach das Verhältnis und das Verhalten der Mehrheitsgesellschaft zum Migranten vor dem eigentlichen Integrationsprozess. Eisenstadt beschreibt drei soziale Spannungspunkte zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den Migranten, die den Assimilationsprozess beeinträchtigen können:

(1) Fehlende Teilhabe von Migranten an beständigen Rollen innerhalb sozialer Beziehungen in institutionellen Sphären, dem Arbeitsmarkt und der Politik. Mögliche Folgen dieser fehlenden Repräsentanz sind, so Eisenstadt, abweichendes Verhalten, personelle Desorganisation, verschiedene Formen der personellen Regression, Selbstmord und Aggression. (2) Die Unerreichbarkeit von statuserhöhenden und als wertvoll erachteten Positionen in der neuen Gesellschaft (z.B. überleitende Stellen auf dem Arbeitsmarkt), da der Zugang nur Einheimischen offen steht. Daraus folgend: (3) das Verfehlen einer grundsätzlichen Identifikation mit der neuen Gesellschaft. Eisenstadts Theorie liefert einen wichtigen Beitrag zur Fragestellung des Akkulturationsstresses. Sein Fokus liegt auf der Rolle der Mehrheitsgesellschaft im Integrationsprozess. Die Mehrheitsgesellschaft gibt den Handlungsrahmen vor und grenzt ihn ein. Insofern wirkt sie entscheidend auf die Lebenswelten von Migranten ein. Eisenstadt betont aber auch die Spannungsfelder zwischen Migrant und Gesellschaft, in denen es aufgrund fehlender Kommunikation zu ausgrenzenden Entwicklungen kommen kann. Diese können wiederum zu Frustration und Stress für den Migranten führen. Ausprägungen dieses Stresses sind nach Eisenstadt: Aggression, personelle Desorganisation und das Gefühl der Unerreichbarkeit von statuserhöhenden Positionen in der neuen Gesellschaft (z.B. durch eine anerkannte Arbeitsstelle). Für Migranten der zweiten Generation ist es ebenso wie für die erste Generation das Ziel, „akzeptiert“ zu sein, um integrierter Teil der Gesellschaft werden zu können, in die der Migrant aufgewachsen ist. Denn auch hier ist nur auf der Grundlage von Akzeptanz und vorurteilsfreier Teilhabe eine Partizipation an der Gesellschaft möglich. Damit übertragen sich die

Probleme der Integration, der Notwendigkeit der Akzeptanz und der beruflichen Optionen von Generation zu Generation.

Chancenstrukturen für ethnische Gruppen und Migranten

Wichtige Voraussetzung um gleichberechtigt zu partizipieren sind gleiche strukturelle Zugangschancen in alle gesellschaftlichen Bereiche einer Gesellschaft. Hartmut Esser knüpft mit seiner 1980 entwickelten Integrationstheorie an das Assimilationskonzept von Gordon (1964) an. Nach Essers Theorie (1980, 2006) findet Integration über einen langen Lern- und Eingliederungsprozess der Migranten statt, welcher aber stark von dem politischen Willen der Aufnahmegesellschaft abhängt, Institutionen offen zu gestalten und die Öffentlichkeit für Migration und kulturelle Diversität zu sensibilisieren. Für die zweite Generation ist dieser Lernprozess weniger bedeutsam als die Partizipationshemmnisse, welche auch für sie gelten. Integration wird als Teilprozess der Assimilation (in plurale Gruppen) verstanden, der nur stattfinden kann, wenn seitens der Aufnahmegesellschaft⁷⁰ von ethnischer Diskriminierung abgesehen wird und Migranten an allen Bürgerechten teilhaben können (Arbeitserlaubnis für alle Berufe, Wahlrecht, etc.). Diese Überlegungen werden in dieser Studie übernommen. Ähnlich wie Eisenstadt sieht Esser in der Partizipation an allen Bürgerrechten eine Grundvoraussetzung für ein gleichberechtigtes Nebeneinander von ethnischen Gruppen innerhalb der Mehrheitsgesellschaft (multikulturelle Gesellschaft). Die Einschätzung, dass es zu den Aufgaben der Aufnahmegesellschaft gehört, Diskriminierungen und Vorurteile abzubauen, teilt Esser mit den Autoren Gordon (1964), Eisenstadt (1954) und Parsons (1966). Die strukturelle Benachteiligung von Migranten auf rechtlicher (Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht, Wahlrecht) und sozialer Ebene (geringeres Einkommen und schulische Benachteiligung) sowie auf dem Arbeitsmarkt (Bevorzugung von geringer qualifizierten Inländern) führen zu einer ungleichen Verteilung von Chancen, die in Deutschland eine ethnische Segmentierung der Gesellschaft zur Folge hat. Esser sieht

⁷⁰ für die 2. Generation ist dies die Mehrheitsgesellschaft

die Gründe ethnischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt eher in rechtlichen und sozialen Benachteiligungen, aufgrund ethnischer Unterschichtung, als in Diskriminierungen. Um diesen Prozess zu verhindern, ist es aus Essers Sicht von entscheidender Bedeutung diese zum Teil institutionalisierten Zugangshemmnisse und ethnischen Ausgrenzungsmechanismen seitens der Gesellschaft abzubauen. Er verweist in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit einer Sozialintegration, verstanden als Beteiligung von Akteuren bei der Besetzung beruflicher Positionen (Esser, 2006:24).

Han beschreibt diese Problematik der Aufnahmegesellschaft als Stressor, da „davon auszugehen ist, dass die Aufnahmegesellschaft nicht immer mit den strukturbezogenen Zugangswünschen der Immigranten einverstanden sein wird“. (Han, 2005: 347).

Rolle der Aufnahmegesellschaft im Integrationsprozess

Weber: Ethnische Gruppen definieren sich über ihren Mitgliedschaftsglauben aufgrund gemeinsamer Erfahrungen und Merkmale sowie gemeinsamer Bedingungen innerhalb der Gesellschaft.

Migranten finden andere Chancen und Rahmenbedingungen vor als Einheimische ohne Migrationshintergrund. Die Integration von Migranten findet unter den gegebenen strukturellen Bedingungen der Mehrheitsgesellschaft statt.

Gegenüber der anfänglichen Vorstellung der Migrationssoziologie von einer vollständigen Übernahme von Einstellungen, kulturellen Werten und Verhaltenweisen (Assimilation), betrachten neuere Modelle den Integrationsprozess als einen Prozess der strukturellen Akkulturation mit unterschiedlichen Ergebnissen.

Eine plurale Gesellschaft wird als Ergebnis von Migration verstanden. Die Mehrheitsgesellschaft bestimmt die Rahmenbedingungen der Migranten und limitiert sie durch ihr Verhalten in allen Lebensbereichen.

2.2 Ansätze zu ethnischen Schichtungs- und Selektionsprozessen

Welche Möglichkeiten für die Aufnahmegesellschaft bestehen, Migranten im beruflichen Feld einzuschränken oder Zugänge ganz zu verweigern, wird im folgenden Abschnitt über Diskriminierungstheorien erläutert. Umfassende Studien zeigen, dass auch gut ausgebildete und sozial integrierte Migranten geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben⁷¹. Dies lässt die Annahme zu, dass neben der Qualifikation weitere Faktoren zur Begründung dieser Lage hinzugezogen werden müssen. Erklärungsansätze bieten die Theorien von Bonacich, Becker und Hoffmann-Nowotny. Diese sollen an dieser Stelle vorgestellt werden, um die Thematik des Akkulturationsstresses von Migranten theoretisch zu fassen. Dabei handelt es sich zum einen um Theorien zur Ethnisierung von Arbeitsmärkten, zum anderen um Theorien über ethnisch geteilte Arbeitsmärkte. Zwar stehen auch arbeits theoretische Ansätze, welche die Unternehmensebene und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stärker einbeziehen, zur Verfügung, doch führen diese nicht zu einer weiteren Erkenntnis für die Fragestellung des Akkulturationsstresses und wie Migranten mit diesem umgehen.

Ethnisch geteilte Arbeitsmärkte

Die Ausgangshypothese der Theorie des „split labor market“⁷² lautet, dass es im Kontext von Zuwanderung in lokale Arbeitsmärkte zu Wettbewerbskonflikten zwischen Einheimischen und Migranten kommt (ethnischer Antagonismus). Diese Konflikte bestehen zwischen Akteuren der Mehrheitsgesellschaft und arbeitswilligen Migranten, die im ökonomischen Wettbewerb um privilegierte Positionen auf dem Arbeitsmarkt stehen. Die Sicherung dieser Privilegien wird aus Sicht

⁷¹ OECD, 2005

⁷² Bonacich, 1972; Ausführliche Darstellung zu ethnisch geteilten Arbeitsmärkten und ethnischer Unterschichtung siehe Oswald, 2007: 116 ff.

der Mehrheitsgesellschaft zur Handlungsmotivation, die Migranten in ihrem Handlungsspielraum einzugrenzen und ihre Partizipation zu hemmen. Bonacich fasst die Mittel der dominanten Mehrheitsgesellschaft, ihre Privilegien auf allen Ebenen der Gesellschaft zu verteidigen, systematisch zusammen. Folgende Mittel zur Eingrenzung des Handlungsspielraums stehen der Mehrheitsgesellschaft zur Verfügung: (1) die Verbreitung von ethnisch geprägten Ideologien (Rassismus, Vorurteile), (2) spezifische ausgrenzende Verhaltensmuster gegenüber Migranten (offene und verdeckte Diskriminierung) und (3) Ausgrenzung durch Institutionen (Gesetze mit segregierender Wirkung). Nach Bonacich entsteht über diese Mittel eine Teilung des Arbeitsmarktes, wobei die ethnisch „Anderen“ die unteren Ränge besetzen. Die ethnische Herkunft wird zum entscheidenden Faktor in der Partizipation. So werden Arbeitnehmer nach ihrer zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit und nicht in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation eingestellt und aufgrund ethnischer Zugehörigkeit schlechter bezahlt. Den ethnisch „Anderen“ bleibt der Zugang zu bestimmten Berufen oder leitenden Positionen verwehrt.

Diskriminierung nach ethnischer Präferenz

Gary S. Beckers Diskriminierungstheorie, die er in seinem Werk „The Economics of Discrimination“ (1971) maßgeblich erarbeitet hat, setzt nicht bei den rational handelnden Akteuren an, sondern bei den persönlichen Neigungen oder Präferenzen der Akteure im Arbeitsmarkt. Seine Studien und Theorie wurde zum Wegbereiter für weitere Diskriminierungstheorien der folgenden drei Jahrzehnte⁷³. Die im Rahmen der Theorie zentralen Faktoren, die „*tastes*“, sind persönliche Präferenzen, die Entscheidungsrichtungen beeinflussen. Becker unterscheidet in seiner Theorie entsprechend der Akteure auf dem Arbeitsmarkt zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Kundendiskriminierung.

⁷³ Zusammenfassung bei Borjas, 2000

Der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer hat eine, unabhängig von der Qualifikation bestehende, persönliche (z.B. herkunftsbezogene) Präferenz bzw. Abneigung gegen Arbeitnehmer oder Kollege A. Das Unternehmen oder der Arbeitnehmer bevorzugen dementsprechend einen einheimischen Arbeitnehmer oder ein homogenes Arbeitsumfeld. Das Ergebnis ist die Segregation von Arbeitsmärkten. Bei Kundendiskriminierung entscheidet sich der Kunde für die von ihm präferierte Person A und deren Dienstleistung. Der „ethnische Beigeschmack“ einer Dienstleistung oder eines Produktes wird damit zum Auslöser für eine Inanspruchnahme oder Kaufentscheidung. Besonders im Falle von Ärzten mit eigener Praxis kann sich die ethnische Ablehnung durch Patienten unmittelbar auf das wirtschaftliche Überleben auswirken.

Forschungsstand zur „split labour market“-Theorie

Spielt die Herkunft eine Rolle auf dem Arbeitsmarkt? Nach der Theorie der geteilten Arbeitsmärkte wirkt fehlende Akzeptanz durch *Gate Keeper* hemmend auf eine gleichberechtigte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Umstand steht in Deutschland weniger im Zentrum der Forschung, als in den anderen klassischen Einwanderungsländern, wie den Vereinigten Staaten oder Großbritannien. Vorhandene Studien konnten einen relevanten Teil von ethnischen Abgrenzungsmechanismen auf dem deutschen Arbeitsmarkt über Gate Keeper aufdecken⁷⁴. Aktuelle Studien zur Arbeitsmarktsituation von Ausländern und Migranten belegen eine deutlich höhere Arbeitslosenquote⁷⁵, Fälle von Bevorzugung von geringer qualifizierten Einheimischen, Diskriminierung bei der Einstellung durch deutsche Personalleiter, beim Zugang zum öffentlichen Dienst, zu leitenden Positionen und bei Bewerbungsverfahren (schriftliche Bewerbung).⁷⁶ Eine international angelegte Studie stellte darüber hinaus fest, dass Migranten

⁷⁴ Mukazhanov, 2004; Decker/ Brähler, 2006, Schmitt-Beck, 2004

⁷⁵ 2005: 17 Prozent der Migranten, gegenüber 11 Prozent bei Einheimischen

⁷⁶ OECD, 2005; EUMC Bericht zur Arbeitswelt, 2005

muslimischer oder afrikanischer Herkunft von diesem Effekt am stärksten betroffen sind (Goldberg/ Mourinho, 1995). Interessant in Bezug auf die Theorie von Bonacich ist der Befund, dass Diskriminierung bei höherem Bildungsgrad der Migranten zunimmt.⁷⁷ Qualifizierte Migranten mit Hochschulabschluss und Studium sind den ablehnenden und diskriminierenden Praktiken stärker ausgesetzt als geringer qualifizierte, was wiederum ein höheres Stresspotenzial vermuten lässt: So erreichen Migranten bei gleichem Qualifikationsgrad einen geringeren Berufserfolg als Einheimische.⁷⁸ Gründe dafür zeigen Studienergebnisse zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (siehe folgendes Kapitel 2.3).

Neuere Ethnizitätstheorien versuchen soziale Probleme verstärkt über Ethnizität zu erklären und sozioökonomische Modelle ohne Berücksichtigung kultureller Faktoren in Frage zu stellen⁷⁹. Nach Bremer sollte der Arbeitsmarkt idealerweise „farbenblind“ sein. Die Herkunft oder die Zugehörigkeit zu einer Ethnie dürften keine Rolle spielen. Ausschließlich die erwartbaren Leistungen des Arbeitnehmers sollten die Personalentscheidungen bestimmen (Bremer, 2000: 86). Welche Gründe könnte es für den geringeren beruflichen Erfolg von Migranten im Segment der Angestellten und ihrer fehlende Präsenz in leitenden Positionen geben? Abgesehen von der Diskriminierungsproblematik muss man davon ausgehen, dass auch andere Gründe als die Herkunft des Arbeitnehmers denkbar sind (z.B. fehlende Berufserfahrung, Persönlichkeit, Konkurrenzdruck zwischen Kollegen, die generell schwierige Arbeitsmarktsituation, die Nachfrage nach bestimmten Berufsausbildungen und Facharbeitern oder der Einstellungsrückgang im Dienstleistungssektor). Der hohe Konkurrenzdruck zwischen Kollegen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, stellt ein Problem dar, welches Deutsche ebenso betrifft und unter Stress setzt.

⁷⁷ Bremer, 2000a

⁷⁸ Migrationsreport Hessen, 2002; Statistisches Bundesamt, 2005

⁷⁹ Übersicht siehe Hebel/Bös, 2006

Zusammenfassend stellt jedoch eine Bevorzugung von Einheimischen trotz vorhandener Qualifikationen des Migranten (1. oder 2. Generation) ein immenses Stresspotenzial dar, da sich in solchen Fällen der Einzelne durch eigene Anstrengungen (Mehrarbeit) keinen Zugang zur gewünschten Arbeitsstelle verschaffen kann. Solange die Herkunft Grund für die Ablehnung (z.B. bei Bewerbungsverfahren) ist, bleibt nur der mit Frustration verbundene Rückzug in ethnische Arbeitsmärkte, internationale Unternehmen oder die Suche nach beruflichen Alternativen im Ausland. Als Einschränkung muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Herkunft nicht der einzige Grund für einen geringeren Arbeitsmarkterfolg eines Migranten ist.

Theorie Ethnische Unterschichtung

In der Migrationsforschung hat sich zur Analyse von Ethnisierungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt der Begriff der *ethnischen Unterschichtung* nach Hoffmann-Nowotny durchgesetzt. Hoffmann-Nowotny (1973) beschreibt Einwanderung als „unterschichtend“, wenn Einwanderer zum überwiegenden Teil die unteren gesellschaftlichen Schichten besetzen und eine neue soziale Schicht vor dem Hintergrund der Schichtstruktur des Einwanderungskontextes bilden.⁸⁰

Seit den siebziger Jahren wurde in Deutschland die Transformation sozioökonomischer Bedingen nach ethnischen Mustern diskutiert. Hierbei ging es um den Umstand, dass in Deutschland der soziale Aufstieg für Migranten der ersten Generation nur sehr schleppend stattfand. Obwohl im deutschen Sprachraum nicht von *ethclass* (Gordon, 1978) gesprochen wird, beschreibt der Begriff einen ähnlichen Prozess, in dem der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt unter dem Einfluss von Ethnozentrismus entlang ethnischer Abgrenzungen stattfindet. Dabei werden Machtvorteile in den Statushierarchien bewusst genutzt, um den Migranten vorwiegend die unteren Positionen zuzuweisen (Oswald, 2007: 118). Ein wichtiger Abgrenzungsmechanismus besteht in der Diskriminierung bei

Bewerbungsverfahren, Weiterbildung und Beförderung. Stehen die höheren Positionen vorwiegend den einheimischen Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund offen, bedeutet das eine Stabilisierung der geteilten Arbeitsmärkte entlang ethnischer Grenzlinien durch bewusste Zugangsbegrenzungen von deutschen Arbeitgebern und Personalentscheidern. Inwieweit dies auf qualifizierte Migranten in Deutschland zutrifft und die Herkunft ein „Karrierelimit“ bedeutet, wird im weiteren Verlauf der Studie untersucht und im Diskussionskapitel 11 diskutiert.

Zusammenfassung: Theorien zur Ethnisierung von Arbeitsmärkten

Bonacich: Die Mehrheitsgesellschaft steht in einem Wettbewerbskonflikt mit den arbeitssuchenden Migranten um privilegierte, leitende Positionen. Um diese zu sichern, werden gezielt Partizipationshemmnisse für qualifizierte Migranten eingesetzt. Bonacich spricht von einer Teilung des Arbeitsmarktes entlang ethnischer Linien.

Becker: Bei einheimischen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt bestehen herkunftsbezogene Präferenzen und Ablehnungen gegenüber Migranten, die deren Handlungsweise beeinflussen. Becker unterscheidet zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-, und Kundendiskriminierung, welche auf herkunftsbezogene Präferenzen zurückzuführen sind. Langfristige Folgen sind die ethnische Segregation von Arbeitsfeldern und Unternehmen, ethnisch selektive Einstellungs- und Beförderungspraktiken sowie Existenzprobleme bestimmter ethnischer Unternehmen.

Hoffman-Nowotny: Durch bewusste Zuordnung von unteren Positionen innerhalb von beruflichen Statushierarchien für Migranten, entsteht eine *ethnische Unterschichtung*. Für qualifizierte Migranten drückt sich dieser Mechanismus vor allen im erschwerten Zugang zu leitenden Positionen bei Bewerbungsverfahren und in der Beförderung aus. Die Herkunft wird zum „Karrierelimit“.

Andere Gründe für geringeren beruflichen Erfolg als Diskriminierung aufgrund der Herkunft sind natürlich denkbar und werden im weiteren Verlauf berücksichtigt.

⁸⁰ Hoffmann-Nowotny, 1973: 52

2.3 Ansätze zu Arbeitsmarktdiskriminierung

Diskriminierung ist eine der stärksten Formen, wie sich fehlende Akzeptanz gegenüber Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zeigen kann. Stellt sich die Frage wann Diskriminierung zum Stressfaktor für die Migranten wird, welche sie mit Bewältigungsstrategien zu überwinden versuchen. In Bezugnahme auf vorhandene Berichte der Bundesregierung und internationaler Forschungsinstitute können erste Schlüsse zur Akzeptanz von Ausländern (Migranten) auf dem deutschen Arbeitsmarkt gezogen werden. Im letzten Teil dieses Abschnitts stelle ich exemplarische Diskriminierungsstudien vor, gehe auf Erklärungsansätze im Mainstream der Sozialforschung ein und kontrastiere sie mit den Ergebnissen der qualitativen EU-Studie von Helena Flam (2007).

Definition von Diskriminierung

Nach Flam beginnt *Diskriminierung* bei der Zuordnung von Menschen zu bestimmten Kategorien, die mit bestimmten Attributen verbunden sind. Bei negativer Diskriminierung wird eine benachteiligende Behandlung der anderen Person vorgenommen, die sich auf sozial konstruierte Motive wie Hautfarbe, Religion, „Rasse“, Nation, Herkunft, Geschlecht oder sexuelle Präferenz beziehen. Diskriminierung bedeutet, den „Anderen“ als Vertreter eines geringgeschätzten Kollektives zu betrachten, ihn als gleichwertigen Menschen abzulehnen, ihm negative Eigenschaften zuzuschreiben und ihn mit dieser Begründung beim Zugang zu Ressourcen wie Rechte, Positionen oder Lebenschancen zu benachteiligen (Flam, 2007: 9). Bei *rassistischer Diskriminierung* kommt als Begründung in Bezug auf rassistische Ideologien die Überlegenheit bestimmter „Rassen“ gegenüber anderen hinzu. Hierbei werden ideologisch konstruierte, biologisch-kulturelle Eigenschaften der hierarchisch gegliederten Ordnung von „Rassen“ zugeschrieben (Hall, 2000:11).

Forschungsstand Diskriminierung in Deutschland

Um den Forschungsstand zu Diskriminierung in Deutschland zu erfassen, wurden folgende Studienergebnisse zu Grunde gelegt: der Bericht der Bundesregierung zur Lage der Ausländer von 2005, die Berichte der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von 2007 und 2008 sowie die Studie der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Xenonphobie (EUMC). Ergänzt werden diese Ergebnisse durch das Jahresgutachten des Sachverständigenrates für Zuwanderung von 2004 und den Forschungsbericht 2002 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialforschung. Die gesammelten Ergebnisse lassen ein erweitertes Bild davon entstehen, welchen Problemen und Ressentiments Migranten im Beruf ausgesetzt sind. Die Folgen jahrzehntelang praktizierter Abgrenzung gegenüber einheimischen Arbeitnehmern sind die Realitäten, denen sich Migranten heute stellen müssen⁸¹. Diese abwertende Sicht auf Migranten belegten Studien, die diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt untersucht haben. Sie belegen, dass deutsche Arbeitgeber nach wie vor ethnisch selektiv bei Personalentscheidungen verfahren und Diskriminierung eine verbreitete Praxis auf dem Arbeitsmarkt ist. Selbstkritische Einsichten zum Thema Migration finden sich in der politischen Führung im Jahre 2005. Im Memorandum der Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Marie-Luise Beck⁸², heißt es:

„Diskriminierung auf Grund der Herkunft ist auf dem Wohnungsmarkt, auf dem Arbeitsmarkt und im Alltag verbreitet. Oft wird allein auf Grund der Herkunft ein Arbeitsplatz trotz gleicher Qualifikation einem anderem Bewerber zugesprochen.“ (Beck, 2005: 25)

Auch im Bericht der Bundesregierung zur Lage der Ausländer von 2005 werden Ungleichheiten und Benachteiligungen in den zentralen

⁸¹ Gillmeister/ Kurten, 1989; vgl. ausführlich Kapitel 1 „Geschichte der Ausländerpolitik“

⁸² Beck, 2005

Integrationsbereichen Berufstätigkeit, Bildung und Ausbildung offen benannt⁸³:

- (1) Zugang zum öffentlichen Dienst (Schule, Ämter, Polizei) stark reglementiert auf Einheimische (Anteil von Migranten 3%)
- (2) Diskriminierung in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wohnungssuche und Alltag
- (3) Institutionelle Diskriminierung durch Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen⁸⁴

Im Forschungsbericht von 2002 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden in einer Repräsentativbefragung Diskriminierungen im Bereich Freizeit und bei der Arbeitsplatzsuche festgestellt, wobei Türken doppelt so stark betroffen waren wie Griechen und Italiener.⁸⁵

Qualifizierte Migranten besonders von Diskriminierung betroffen

Die subjektive Erfahrung von Ungleichbehandlung lässt sich auch für höher qualifizierte Migranten feststellen. Entgegen der Vorstellung Diskriminierung hinge mit mangelnder Integrationsbereitschaft zusammen, zeigen die Umfrageergebnisse von Goldberg/ Mourhino (1995), dass gute deutsche Sprachkenntnisse und hohes Bildungsniveau nicht vor Diskriminierung schützen. Die Studie belegt ein eher umgekehrtes Verhältnis zwischen Bildungsstand und Diskriminierungserfahrung. Die häufigsten Erfahrungen von Diskriminierung haben demnach Migranten mit Abitur, dann folgen Migranten mit Hauptschulabschluss. Übereinstimmend mit den bisherigen Ergebnissen sahen sich die Befragten am häufigsten am

⁸³ Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration: Migration und Integration. Jahresgutachten 2004: 390 ff. Diskriminierung im Bildungsbereich; EUMC-Studie: Migrants, Minorities and Education (2004); Raich/ Rich, 2002, führten Vergleiche zwischen den Rückmeldungen auf en von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Herkunft durch, wobei lediglich der Name variierte. Sie stellten fest, dass in einer von drei Bewerbungen herkunftsbezogene Diskriminierung stattfand.

⁸⁴ Vgl. dazu ausführlich die Studie von Engelman/ Möller, 2007: „Brain Waste“. In dieser Studie wird deutlich, auf welche institutionellen Hindernisse qualifizierte Migranten in Deutschland stoßen, wenn sie ihre Qualifizierungen im Ausland erworben haben.

⁸⁵ Venema/ Grimm, 2002

Arbeitsplatz und bei der Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche sowie in Behörden diskriminiert.⁸⁶ Besonders Betroffen sind nach diesen Studien türkische Männer und Migranten mit dunkler Hautfarbe (Schwarzafrikaner, Afrodeutsche)⁸⁷. Diese Problematik von Diskriminierung im Zusammenhang mit Qualifikation im Beruf belegt auch eine Studie der Universität Oldenburg zur Arbeitsmarktsituation von hochqualifizierten Asylbewerbern und jüdischen Kontingentflüchtlingen mit dauerhaftem Bleiberecht. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der Befragten trotz hoher Qualifikation erwerbslos blieben und keine Arbeitsstelle für sich finden konnten. Bei denjenigen, die eine Beschäftigung hatten, waren nur 20 Prozent mit einer Vollzeitstelle auf dem Arbeitsmarkt integriert (Hadeed, 2004). Grund für diesen Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt sind laut Studie die restriktiven Regelungen im Umgang mit im Ausland erworbenen Abschlüssen und die restriktive Einstellungspraxis gegenüber Migranten. Die Herkunft wurde somit zum Ausgrenzungsgrund bei Einstellungsverfahren. Eine schichtbezogene „Vorbelastung“ und Mangel an Qualifikationen als Grund für den fehlenden Arbeitsmarkterfolg, wie er in der Forschung verbreitet angenommen wird, konnte mit dieser Studie widerlegt werden.⁸⁸ Eine Reihe von Studien zur ethnischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt setzen die These des „Humankapitals“ (fehlende Bildung der ersten Generation, welche auf die zweite übertragen werde) als Hauptursache von Ungleichheit voraus, und behaupten, dies empirisch belegen zu können⁸⁹. Demgegenüber kommt die OECD in ihrem Beschäftigungsausblick 2008 zu dem Schluss, dass in Deutschland die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund etwa 15 Prozent unter der von Menschen ohne Migrationshintergrund liegt und dieser Unterschied sich nur zu *knapp der Hälfte* durch *Bildungsunterschiede*

⁸⁶ ECRI Studie 2001 und 2004; OECD, 2008: 10

⁸⁷ Goldberg, Mouhrino, 1995

⁸⁸ Auch die Studie von Biller, 1989: 256ff belegt, dass Qualifikationen keine direkten Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bewirken.

⁸⁹ Bender/Seifert, 1996; Constant & Massey, 2003; Diekman 1993; Granato, 2003; Kalter & Granato, 2001; Von Loeffelholz, 2002. ;Eine ausführliche Kritik siehe Philipps, 2007: 110ff.

erklären lässt. Hinzu käme der bedeutende Faktor der Diskriminierung⁹⁰. Laut OECD müssen Migranten 40 Prozent mehr Bewerbungen schreiben als vergleichbar qualifizierte einheimische Arbeitnehmer. Darüber hinaus werden einheimische Arbeitnehmer im Schnitt um 10 Prozent höher bezahlt als Migranten. Tests zu Bewerbungsschreiben von Einheimischen und Migranten mit gleicher Qualifikation belegten eine Rückrufquote bei den Migranten, die weit unter den einheimischen Bewerbern mit deutsch klingenden Namen lag⁹¹. Grund für die hohe Zahl an arbeitslosen Akademikern sieht die OECD in Vorurteilen der einheimischen Personalentscheider gegenüber den arbeitssuchenden Migranten. Demnach besteht nach wie vor das Vorurteil, Migranten seien weniger produktiv und brächten durch kulturelle Differenzen „mehr Probleme“ in den Betrieb. Selbst Hochschulabsolventen haben größere Probleme in Bewerbungsverfahren. Diese Thematik der Ausgrenzung und Behinderung von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird in einer qualitativen Studie im Auftrag der Europäischen Beobachtungsstelle für Xenophobie der Europäischen Kommission, „Migrants, Minorities and Education“ deutlich. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsmärkte „trotz zunehmender Vielfalt noch immer entlang ethnischer und nationaler Linien segmentiert sind“.⁹² Deutliche Benachteiligungen von Migranten fanden sich bei Entlohnung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (im Verhältnis zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund). Die Soziologin Helena Flam untersuchte qualitativ die Situation von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Darin verweist sie auf eine stigmatisierende Sicht auf Migranten (Flam, 2007: 19) und auf die negative Rolle von „Gate Keepern“⁹³, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt durch Bewerbungsverfahren bestimmen. In ihrer Studie stellt sie ein deutliches ethnisch-selektives Handeln dieser

⁹⁰ OECD, 2007; 235ff.

⁹¹ Diese Ergebnisse bestätigen auch die Bewerbungstestuntersuchung per Telefon von Raich/ Rich, 2002. Sie stellten innerhalb eines internationalen Vergleiches zwischen Deutschland, der Schweiz, Niederlande, Spanien und Belgien bei allen Ländern Diskriminierungen gegen Minderheiten fest. In Deutschland wurden 30% der Migranten (Türken) diskriminiert.

⁹² EUMC, 2004

⁹³ Betriebsräte, Personalentscheider in Firmen und Betrieben und Angestellte der Agentur für Arbeit.

einheimischen Akteure fest. Die Berliner Untersuchung von Gillmeister (1989) belegte schon vor 20 Jahren eine Bevorzugung von weniger qualifizierten Einheimischen und eine Benachteiligung von Frauen und Migranten. Neue Studien zeigen, dass sich diese Umstände leider nicht verbessert haben. So stellt der Migrationsreport Hessen von 2002 fest, dass die Erwerbsquote von Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund mit gleichem Abschluss fast doppelt so hoch ist wie bei Migranten mit gleicher beruflicher Qualifikation⁹⁴. Innerhalb der Betriebe stellte Flam institutionelle Diskriminierung bei Entlohnung und Beförderungen fest. Den qualifizierten Migranten wurden im öffentlichen Sektor spezielle Aufgaben zugeordnet, die die deutschen Personalentscheider als adäquat mit deren Herkunft assoziierten (zum Beispiel Aufgaben mit hohem Kontakt zu Ausländern). Axel Philipps (2007) kritisiert Perspektive im Mainstream der Sozialforschung zum Thema Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt als einseitig. Seiner Meinung nach zeigten statistische Daten deutlich, dass Migranten in Deutschland sehr heterogen in ihren Bildungsstufen, Qualifikationen und Aufenthaltsjahren sind.⁹⁵ Granato und Kalter stellen in ihrer Studie zur ethnischen Ungleichheit zwar einerseits fest, dass innerhalb des Angestelltenbereichs „Italiener, Türken und (Ex-) Jugoslawen auch dann schlechter gestellt bleiben, wenn man die Bildungsabschlüsse berücksichtigt“ und dass diese „Benachteiligung aber nicht für Griechen, Spanier und Portugiesen der zweiten Generation“ gilt (2001: 517). Die Autoren schließen vorgelagerte Diskriminierung nicht aus (ebd.: 518). Trotzdem wird die Diskrepanz der Erfahrungen nicht weiter untersucht.⁹⁶ Stattdessen wird resümiert, dass die Bildungsschwäche (fehlendes Humankapital) den Großteil der Unterschiede abdecke.

⁹⁴ Hessenreport, 2002: 235

⁹⁵ siehe Kapitel 1 „Bildungsverteilung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund“.

⁹⁶ von Löffelholz, 2002

Forschungsstand zur Diskriminierung von Migranten

Der deutsche Arbeitsmarkt zeigt sich Migranten gegenüber deutlich selektiv. Diskriminierungspraktiken in Bewerbung, Entlohnung und Beförderung konnten belegt werden. Fakten an ungleicher Behandlung trotz Qualifikation und Sprachkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt belegen einen „ethnischen Blick“, der zu einer Separation von beruflichen Stellungen entlang „ethnischer Linien“ geführt hat.

Die Erklärungsansätze mit der „Humankapitalthese“ sind anhand empirischer Belege der Ausgrenzung auch von qualifizierten Migranten in Frage zu stellen. Deutsche „Gate Keeper“ hemmen zum Teil den Zugang zum Arbeitsmarkt und in leitende Positionen oder weisen Migranten bestimmte Positionen zu, die sie aus ethnischen Gesichtspunkten auswählen. Diese ethnischen Grenzen „nach oben“ sind empirisch belegt.

Gerade höher qualifizierte Migranten sind von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen.

Flam: Gate Keeper handeln ethnisch selektiv und wirken als Hemmnis auf die Partizipationsmöglichkeiten von Migranten.

2.4 Ansätze zur Stereotypisierung von Migranten

Im folgenden Abschnitt werden zwei für die Fragestellung des Akkulturationsstresses relevante Aspekte theoretisch dargestellt: (1) die Problematik der Stereotypisierung von Migranten und (2) deren Folgen auf die Selbsteinschätzung beruflicher Chancen von Migranten.

Wie wichtig ist eine kritische ethnische Selbstwahrnehmung als Ressource und Schutzmechanismus? Um diese Frage zu beantworten, gehe ich auf den Ansatz der „double consciousness“ von Du Bois ein und stelle einen Bezug zur Stereotypisierung von Migranten als generelle Erfahrung her.

Stereotypisierungen: Inhalte und Wirkungsweise

Was sind Stereotypisierungen? Von zentraler Bedeutung in der Betrachtung ethnischer Gruppen sind Selbstklassifizierungen, aber auch solche, denen die Person durch ihr Umfeld ausgesetzt ist. Brubaker⁹⁷ beschreibt diese Zusammenhänge als ein Wechselspiel zwischen Selbstidentifikation und der Kategorisierung von Außen, wobei die Kategorisierung von Außen einer *Stereotypisierung* entspricht. Untersuchungen über die Praxis ethnischer, rassistischer und nationalistischer Kategorisierungen in postkolonialen Gesellschaften zeigten, dass sich vorherige Muster sozialer Identifikation veränderten und eine unterschiedliche Behandlung ethnischer (Migranten-)Gruppen damit einherging. Auch offizielle Kategorisierungspraktiken in nicht-kolonialen Räumen in der Öffentlichkeit und im Alltag („Ausländer“ versus „Deutsche“) haben tiefgreifende Folgen für das Selbstverständnis der Klassifizierten (Migranten). Durch die Klassifizierung bestimmter ethnischer Gruppen (und Zuschreibung von Eigenschaften) wird implizit der Gedanke fortgeführt, dass nationale Gesellschaften umgrenzte Einheiten sind, die aus separaten, einander ausschließenden ethnischen und kulturellen Gruppen zusammengesetzt sind.

⁹⁷ Brubaker 2004: 98; Weber 1922

Operario und Fiske (2001) erarbeiteten den Forschungsstand zur Stereotypisierung und stellten folgende grundlegende Prinzipien fest:

- (1) Stereotype verweisen auf ein strukturelles Verhältnis, welches die Beziehung zwischen zwei Gruppen widerspiegelt
- (2) Stereotype enthalten Erwartungen von negativem und extremen Verhalten
- (3) Stereotype unterliegen der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen der Eigengruppe („Wir“) und der Außengruppe („Die“)

Entsprechend diesen operationalisierten Merkmalen von Stereotypisierungen reflektieren Stereotype das strukturelle Verhältnis zwischen Gruppen. Ethnischen Minderheiten wird oft zugeschrieben, ein bestimmtes Merkmal „besonders ausgeprägt“ zu tragen und ein anderes Merkmal „besonders gering“ (z.B. besonders kompetent oder unangenehm). Inhaltlich sind Stereotype deutlich auf negatives und extremes Verhalten fokussiert, welches den Personen der „Outgroup“ zugeschrieben wird. Beispielhaft dafür ist die stereotypisierte Vorstellung einer kausalen Verbindung zwischen Homosexualität und AIDS. In der Theorie zur sozialen Identität von Tajfel und Turner (1986) wird der Antagonismus zwischen Intergruppenkonflikten unter Bezugnahme auf die eigene soziale Identität als Zugehörigkeit zur „Ingroup“ deutlich gemacht. Die soziale Identität umfasst solche soziale Kategorien der eigenen Selbstwahrnehmung, welche mit Zugehörigkeit verbunden sind. Bezogen auf die Wahrnehmung eines Migranten seitens der Mehrheitsgesellschaft ist die Definition als „Outgroup“ also entscheidend für eine spätere Stereotypisierung. Was bedeuten diese wissenschaftlichen Erkenntnisse über Stereotypisierung für die Fragestellung zur Rolle der Herkunft für Migranten auf dem Arbeitsmarkt? Aus theoretischer Sicht kann die Herkunft eines Migranten insofern auf dem Arbeitsmarkt ein Problem darstellen, wenn in den Köpfen der deutschen beruflichen „Gate Keeper“ (Arbeitgeber, Personalchefs und Arbeitsagenturen) Migranten (im Sinne einer „Outgroup“) mit „Armut“, „geringerer Bildung“ und „Fremdheit“ assoziiert und beurteilt werden. Im deutschen Kontext kommt hinzu,

dass der Begriff „Ausländer“ an sich mit negativen Assoziationen verbunden ist (vgl. Kapitel 1). Innerhalb der Studie ist anzunehmen, dass sich diese Stereotypisierungsproblematik auch bei den qualifizierten Migranten europäischer Herkunft zeigen wird. Daher gilt die Relevanz des doppelten Bewusstseins (nach Du Bois) und der Umgang mit Stereotypisierungen für alle Migrantengenerationen, die diesen Stereotypen ausgesetzt sind. Im weiteren Verlauf wird geprüft, ob sich die Migranten dieser Studie dessen bewusst sind und sich entsprechend bei der Berufswahl, in Bewerbungsverfahren und im Umgang mit deutschen Kollegen und Arbeitgebern verhalten⁹⁸.

Fremdwahrnehmung vs. Selbstwahrnehmung

Der Soziologie W.E.B Du Bois schrieb mit „ The Souls of Black Folks“ (Die Seelen der Schwarzen) im Jahre 1903 einen Klassiker der afro-amerikanischen Literatur, der ihn zum wichtigsten US-amerikanischen Schwarzenführer der ersten Hälfte des 20.Jahrhunderts machte. In diesem Buch stellte Du Bois⁹⁹ erstmals seinen Ansatz der „double consciousness“ vor. Ein Konzept der Dualität, einer zweifachen Selbst- und Fremdwahrnehmung, die den Schwarzen in einer von Weißen dominierten Gesellschaft zueigen ist. Du Bois beschreibt diesen Dualismus einerseits auf Persönlichkeitsebene und andererseits als ständige Auseinandersetzung im täglichen Leben. Für diese Studie wird eine übereinstimmende Situation auch für Afrodeutsche und Migranten in Deutschland gesehen und innerhalb des empirischen Teils dieser Studie untersucht. In der Selbstwahrnehmung sieht demnach der einzelne Migrant nicht nur sich selbst, sondern reflektiert und bedenkt immer auch wie er in den Augen der Anderen gesehen wird:

Du Bois beschreibt die Hautfarbe als separierendes Merkmal mit weitreichenden Folgen für die Persönlichkeitsentwicklung und das zukünftige Verhalten in der Mehrheitsgesellschaft. Für Migranten

⁹⁸ vgl. Kapitel 7 „Akkulturationsstress „und Kapitel 8 „Bewältigungsstrategien“

⁹⁹ Du Bois, 1903/2003

allgemein sind es das Aussehen, die Herkunft und der ausländische Name, die als separierende Merkmale für die Mehrheitsgesellschaft wirken. Um in der weißen Mehrheitsgesellschaft zu partizipieren, müssen Afroamerikaner ihre kulturelle Identität bis zu einem gewissen Punkt verschleiern, können aber gleichzeitig nichts an der Fremdwahrnehmung ihrer physischen Unterschiede ändern. Auf den deutschen Kontext übertragen, betrifft diese Problematik Afrodeutsche und schwarze Deutsche insofern, dass sie ähnlich wie hier beschrieben, um einen Platz in der Fremdwahrnehmung als „Deutsche“ oder ethnische Gruppe innerhalb der deutschen Gesellschaft kämpfen. Dem nationalen Verständnis des „Deutsch-Sein“ widerspricht eine Verbindung mit dunkler Hautfarbe. „Deutsch-Sein“ ist klar „weiß“ kodiert und lässt sich aus diesem Grund nicht mit afrikanischer Herkunft verbinden. Entsprechend sind Afrodeutsche und schwarze Deutsche (und deren Kinder) ein Leben lang mit der Frage konfrontiert: „Woher kommen Sie?“ Du Bois beschreibt diese Diskrepanz in der Fremd- und Selbstwahrnehmung als Dilemma der Schwarzen, als „Zerreißprobe der Seele“.

Für Migranten sind die beiden Pole (1) die stereotypen Eigenschaften über ihre Herkunft, die ihnen von der Mehrheitsgesellschaft zugeteilt werden und (2) die Eigenschaften, die sie wirklich besitzen. Diese Studie zeigt, wie Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft sich selbst aufgrund der Wahrnehmung ihrer Herkunft in ihren beruflichen Chancen eingegrenzt fühlen oder versuchen sich bewusst durch ihr Verhalten von Stereotypen zu distanzieren.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Vgl. Kapitel 6 „Herkunft als Karrierelimit“, „Angst vor Stereotypisierung“

Zusammenfassung: Doppelte Selbstwahrnehmung und Stereotypisierung

Stereotypisierungen (1) reflektieren die Beziehung zwischen zwei Gruppen, (2) beziehen sich auf meist negative oder extreme Verhaltenweisen und Merkmale, die einer Gruppe zugeschrieben werden und (3) unterliegen der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen der Eigen- und der Fremdgruppe.

Angelehnt an die Theorie der sozialen Identität ist die Unterscheidung zwischen der „Ingroup“ und „Outgroup“ mit spezifischen sozialen Kategorien Teil der sozialen Identität. Diese Unterscheidung beeinflusst die Fremdwahrnehmung und Stereotypisierung von Migranten als „Outgroup“.

Die Auseinandersetzung mit Stereotypisierungen betrifft Migranten allgemein. Einige Migranten entwickeln ein Selbstverständnis als Migrant in der Mehrheitsgesellschaft, welches eine doppelte Selbstwahrnehmung beinhaltet bei dem der Einzelne sich immer auch aus Sicht der „Anderen“ sieht und sich entsprechend verhält („double consciousness“).

In Bezug auf Akkulturationsstress im Beruf und dessen Bewältigung ist dieser Zusammenhang als Verarbeitungsressource interessant, da der Migrant auf ablehnendes Verhalten „vorbereitet“ ist und sich daher aus Schutz nicht voll mit der Mehrheitsgesellschaft identifiziert.

„Ich gehe mit herkunftsbezogener Skepsis gelassen um. Ich versuch das zu ignorieren. Vordergründig, also sonst versuch ich natürlich alles, um die Skepsis zu nehmen. Ja, darauf verwende ich eigentlich eine Menge Energie. Zu beweisen, dass man nicht skeptisch sein muss.“ **Kadija, Leitende Angestellte Medien mit kongolesischer Herkunft**

Kapitel 3

3. Stressforschung und Ethnizitätsforschung:

Die Theorie des Akkulturationsstresses

Dieses Kapitel befasst sich mit der Akkulturationsstresstheorie, der Stressverarbeitung und dessen Bewältigung. Es verbindet die Erkenntnisse der Stresstheorie mit der psychologischen Problemsituation von Migranten. Den Einstieg ins Thema bildet die Akkulturationstheorie von J.W. Berry, auf dessen Ansatz diese Studie ihren Schwerpunkt legt. In Bezug auf herkunftsbezogenen Stress stelle ich die Forschungsergebnisse zu psychologischen Folgen und Bewältigungsstrategien gegen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zusammen. Die hier berücksichtigten Studien stammen daher einerseits aus der klassischen Stressforschung, andererseits aus der race-related Stressforschung und der interkulturellen Psychologie.¹⁰¹ Die empirischen Forschungsergebnisse zu race-related Stress schließen dieses Kapitel ab. Sie belegen die psychischen Folgen herkunftsbezogener Ablehnung und damit die Relevanz der Einstellung der Mehrheitsgesellschaft während des Akkulturationsprozesses.

¹⁰¹ Diese Arbeit ist eine soziologische Studie über Akkulturationsstress. Auf vorhandene Erkenntnisse über die psychologischen Folgen von Stress aus Psychologie und Stressforschung wird nur insofern eingegangen wie sie aus soziologischer Perspektive der Fragestellung dienen. Es sind zwar auch physiologische Folgen von Stress bekannt, diese wurden allerdings in dieser Studie nicht direkt behandelt.

Herkunftsbezogene Ablehnung als Stressfaktor

Was ist unter „herkunftsbezogenem Stress“ zu verstehen? Und welche Faktoren beeinflussen diesen Stress? Diese Fragen sollen im folgenden Abschnitt beantwortet werden.¹⁰² J.W. Berry hat mit seinen Forschungsarbeiten zu seinem Akkulturationsmodell¹⁰³ als alternativem Ansatz zum Assimilationsmodell viel wissenschaftliche Resonanz erhalten. Im Zuge seiner Theorie von 1974, die er im Laufe der Jahre weiterentwickelte, entstanden eine Reihe von Forschungsarbeiten in der Migrationssoziologie, die sich von einer linearen und einseitigen Betrachtung von Migrationsprozessen aus Sicht der Gesellschaft abgrenzen und die neue Situation der zweiten und dritten Generation von Migranten einbinden. Das zentrale Merkmal bei diesen Ansätzen ist das generelle Verständnis von Migration als nicht-linearen Prozesses auf individueller Ebene, der *je nach Rahmenbedingungen* der Gesellschaft (plural oder homogen) zu unterschiedlichen Ergebnissen führen kann. Wichtig im Zusammenhang des Akkulturationsprozesses ist die Akzeptanz kultureller Unterschiede in der Mehrheitsgesellschaft.

¹⁰² Theorien der interkulturellen Psychologie und Stressforschung wurden insofern einbezogen, als sie neue Erkenntnisse zu der Fragestellung beitragen konnten. Auch die Auswertung der Ergebnisse ist soziologischer Natur.

¹⁰³ Berry/ Annis, 1974; Berry et al., 1987; Berry et. al. 1992; 1997; Berry, 2006

3.1 Die Akkulturationsstresstheorie: Herkunft als Stressor

Der Akkulturationsprozess

Um die Akkulturationsstresstheorie von Berry zu verstehen, ist es zunächst wichtig, auf seine allgemeine Theorie des Akkulturationsprozesses einzugehen. Akkulturation ist die soziale und strukturelle Einbindung von Migranten in eine Aufnahmegesellschaft. Die Migranten und die Gesellschaft bestimmen und beeinflussen diesen Prozess durch Haltungen und Bedingungen, die geschaffen werden. Nur eine Gesellschaft, die sich als multikulturell versteht, eröffnet dem Migranten die Chance sich zu akkulturieren (Berry, 1987; 1997). Berry nimmt an, dass der Akkulturationsprozess und die Wahl der Strategie in Abhängigkeit davon ablaufen, inwieweit der Migrant am kulturellen Leben der Mehrheitsgesellschaft partizipiert und welche Akzeptanz (kulturell, gesellschaftlich und politisch) er von Seiten der Gesellschaft erfährt. Berry unterscheidet vier Akkulturationsstrategien: *Assimilation*, *Separation*, *Integration* und *Marginalisierung*. Die gleichzeitige Partizipation am kulturellen Leben der Mehrheitsgesellschaft und der Herkunftskultur nennt Berry *Assimilation*. Aus der Sicht der ethnischen Gruppe folgen solche Mitglieder der Strategie *Assimilation*, die sich weniger mit ihrer Herkunft identifizieren. Als Kontrastbeispiel folgen Migranten, für die die eigene Herkunft eine hohe Bedeutung hat, eher der Strategie der *Separation* (Berry, 1992). Möchte ein Migrant seine Herkunftskultur wahren und meidet er die Interaktion mit den Angehörigen der dominanten Kultur, so ist die Strategie *Separation* gegeben. Ist sowohl die Aufrechterhaltung der Herkunftskultur als auch der Kontakt mit der dominanten Gesellschaft wichtig, resultiert die Strategie *Integration*. *Marginalisierung* schließlich liegt vor, wenn ein Migrant der Teilhabe an keiner der beiden Kulturen einen Wert beimisst.¹⁰⁴

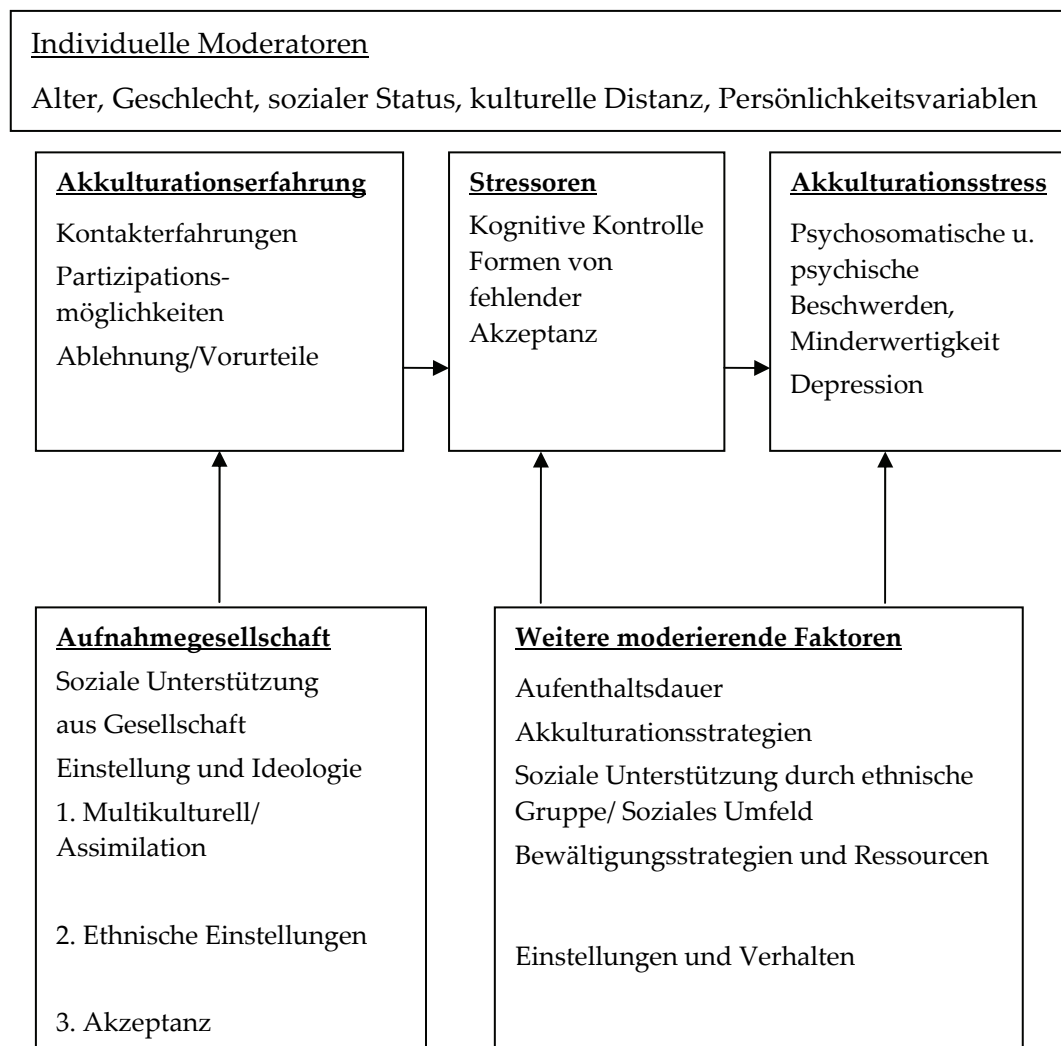
¹⁰⁴ Berry, 1987

Akkulturationsstress-Theorie: die Aufnahmegesellschaft als Stressor

Die Aufnahmegesellschaft spielt eine Schlüsselrolle im Integrationsprozess von Migranten der ersten Generation und bezüglich der Akzeptanz und der Partizipationsmöglichkeiten der folgenden Generationen. Nach Berry ist die Mehrheitsgesellschaft ein wichtiger Einflussfaktor und kann auch zum Auslöser von Stress werden. Je nach gesellschaftlicher Ideologie und nach Einstellung der Gesellschaft zu ethnischen Gruppen, werden bestimmte Akkulturationsstrategien unterstützt und andere erschwert.

Akkulturationsstress ist definiert als Stressempfinden, welches durch herkunftsbezogene Ablehnung (Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung) durch die Mehrheitsgesellschaft ausgelöst wird. In seiner Akkulturationsstresstheorie von 1992 beschreibt Berry Akkulturationsstress als eine Form der Beeinträchtigung des psychischen und physischen Wohlbefindens des Migranten. Entsprechend der Theorie erleben Migranten einer nicht-dominanten Gruppe Akkulturationsstress aufgrund von fehlender Akzeptanz in sozialen Kontakten zur Mehrheitsgesellschaft. Ablehnendes Verhalten der Gesellschaft ist der Stressfaktor, den der Migrant auf individueller Ebene bewältigen muss. Berrys Stressbegriff ist angelehnt an die Ansätze der Stressforscher Lazarus/ Folkman (1984). Diese gehen davon aus, dass Individuen Situationen und Erfahrungen je nach Persönlichkeit, biographischem Hintergrund und den daraus resultierenden Einstellungen unterschiedlich interpretieren. Grundeinstellungen und Ressourcen bestimmen die Art der Strategie, die zur Bewältigung von Akkulturationsstress herangezogen werden. Wenn ein hoher Level an herkunftsbezogenem Konflikt besteht und dieser als stressvoll interpretiert wird, entsteht die Notwendigkeit eine Verhaltensweise (Strategie) zu entwickeln, um den Stress zu bewältigen. Das folgende Schema fasst die bisherigen Forschungsergebnisse zu direkt und indirekt beeinflussenden Moderatoren und Kriterien von Akkulturationsstress anschaulich zusammen (Berry, Kim, Minde & Mok, 1987). In Kapitel 9 werden die Ergebnisse in Bezug auf Berrys Modell verglichen.

Schema 1: Beeinflussende Faktoren von Akkulturationsstress bei ethnischen Gruppen (Berry, 2006)



Eigenes Schema (reduziert auf Individualebene und abgeleitet von Berry, 2006: 45)

Ausgangspunkt für das Modell zum Akkulturationsstress sind die individuellen Erfahrungen mit der Mehrheitsgesellschaft, Partizipationsmöglichkeiten und Bewertungen der Akkulturationserfahrungen. Die Verarbeitungs- und Bewertungsprozesse, die zu einem Stressempfinden führen können, werden von individuellen Moderatoren (wie Alter, Persönlichkeitsvariablen, Geschlecht) beeinflusst. Weitere moderierende Faktoren sind nach Berry soziale Unterstützung, Aufenthaltsdauer im Land, soziale Einstellung und vorhandene bzw. bevorzugte Bewältigungsstrategien. Die Entwicklung der Theorie des

Akkulturationsstress und Berrys Forschungsarbeiten zu dieser Thematik basieren auf der Grundannahme, dass Stressempfinden dann entsteht, wenn die Stressoren (Ablehnungserfahrungen) die vorhandenen Ressourcen des Migranten übersteigen. Die Stärke des Stressempfindens hängt von den Stressoren und den vorhandenen Bewältigungsstrategien ab (Berry, 1997).

Forschungsstand Akkulturationsstress

In verschiedenen Forschungsarbeiten wurden Untersuchungen zur Beziehung zwischen Akkulturationsstrategien und dem Stresserleben von Migranten durchgeführt.¹⁰⁵ Man fand empirische Belege dafür, dass Migranten mit integrativem Akkulturationsstil geringeres Stressempfinden beschrieben als solche, die als separiert oder marginalisiert eingestuft wurden. Studien zu Akkulturationsstrategien von türkischen Migranten in Deutschland ergaben, dass aufgrund von Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierung durch das deutsche Umfeld die Strategie der Separation bevorzugt wurde. Diese Migranten zogen sich ethnisch zurück und hatten keine sozialen Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft¹⁰⁶. Die fehlende Akzeptanz verschiedener ethnischer Gruppen in der Aufnahmegesellschaft und die daraus folgenden Ablehnungserfahrungen, die Migranten erleben, wirken sich negativ auf eine langfristige Adaption an die Gesellschaft aus.

“Those groups that are less well accepted (i.e. are the objects of negative ethnic attitudes) experience hostility, rejection and discrimination. One factor that is predictive of poor long-term adaptation.” (Berry, 2006: 46).¹⁰⁷

Die Integrations-Strategie ist die von Seiten der Migranten am ehesten gewünschte Strategie, da diese eine vollständige Partizipation auf gleicher Ebene in allen Gesellschaftsbereichen beinhaltet. Diese Strategie wird nach den Ergebnissen verschiedener Studien zur

¹⁰⁵ Berry, Kim, Minde & Mok, 1987/ 1989; Berry, 1997, 1992

¹⁰⁶ Berry et al., 1989, Schmitz, 1994

¹⁰⁷ Berry, 2006

Akkulturation¹⁰⁸ nur in solchen Gesellschaften erreicht und unterstützt, in denen folgende Vorbedingungen gegeben sind:

- (1) Eine weit verbreitete Akzeptanz und Anerkennung von kultureller Diversität innerhalb der Gesellschaft
- (2) Präsenz einer positiven multikulturellen Ideologie
- (3) Ein relativ geringer Level an Vorurteilen, Ethnozentrismus, Rassismus und Diskriminierung
- (4) Positive Einstellungen gegenüber ethnischen Gruppen; kein spezifischer Hass zwischen Gruppen
- (5) Ein Sinn von Gemeinschaftsgefühl oder Identifikation zwischen allen Individuen der Gesellschaft

Dovidio & Esses (2001) stellten in ihren Forschungsarbeiten einen engen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Akkulturation (soziale und strukturelle Einbindung von Migranten) fest. Je häufiger die Migranten in ihren Studien Diskriminierungserfahrungen erlebten, desto geringer war der Akkulturationserfolg. Umgekehrt wurde festgestellt, dass je weniger ethnische Vorurteile und Erwartungen ethnischer Bedrohung oder Rivalität gegenüber Migranten in der Aufnahmegesellschaft bestanden, desto eher fand Akkulturation statt.¹⁰⁹ Schmitz et.al (2003) untersuchten in einer ländervergleichenden Studie Russland-Deutsche in Bezug auf deren Akkulturationsstrategien, Erfahrungen mit Diskriminierungen und Stressempfinden. Die Studie ergab, dass gerade solche Migranten, die versuchten sich zu assimilieren, höhere Stresssymptome aufwiesen als solche, die sich in ihrem Verhalten von der Gesellschaft separierten und sich kaum mit dieser identifizierten. Somit wirkt das Ablehnungsverhalten der Mehrheitsgesellschaft gerade dann bei den Migranten stressvoll, wenn der Wunsch besteht, sich Deutschen gegenüber „gleich“ zu fühlen und anzupassen. Grund dafür sieht Schmitz in der Schwächung der eigenen ethnischen Identität. Nach Fuhse (2008) profitieren italienische Migranten stark von ethnischen

¹⁰⁸ Berry, 1992; Liebkind & Jasinska-Lathi, 2000

¹⁰⁹ Weitere Studienergebnisse siehe Einleitung.

Netzwerken mit anderen italienischen Migranten im Umgang mit Ablehnungsverhalten durch das deutsche Umfeld. Sie bilden eine relevante Unterstützung als Gegenpol.

Zusammenfassung: Akkulturationsstresstheorie von Berry

Der Akkulturationsprozess kann neben Integration auch zu Marginalisierung und Separation führen. Die Einstellung und die Ideologie der Mehrheitsgesellschaft können den Prozess unterstützen, hemmen oder verhindern.

Das Individuum passt sich innerhalb des Akkulturationsprozess den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen an und entscheidet sich dabei zwischen verschiedenen Verhaltensstrategien.

Akkulturationsstress: Partizipationshemmnisse und Zugangsbeschränkungen in allen Lebensbereichen können Stress, u.a. in Form von Depressionen auslösen.

Die Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft, politische Rahmenbedingungen zur Öffnung aller gesellschaftlichen Institutionen und Subsysteme für die Migranten (z.B. Arbeitsmarkt) zu schaffen, ist entscheidend für den Integrationsprozess.

Bevor ich die vorhandenen theoretischen Ansätze von Berry mit dem Forschungsstand zu Diskriminierung und Rassismus als Stressfaktor in Bezug setze, soll der hier verwendete Stressbegriff genauer erläutert werden.

3.2 Stress als kognitiver Verarbeitungsprozess

Stress – definitorische Ansätze

Obwohl im allgemeinen Sprachgebrauch relativ einheitlich verwendet, besteht in der Stressforschung große Uneinigkeit, wie man den Stressbegriff genau eingrenzt. Innerhalb der unterschiedlichen Ansätze lassen sich drei Modellvorstellungen von Stress unterscheiden: (1) Stress als Reizvariable, (2) Stress als Reaktionsvariable und (3) Stress als

Beziehungskonzept. In den reizorientierten Ansätzen¹¹⁰ wird Stress als situatives Reizphänomen gesehen, das als unabhängige Variable von äußeren Umweltmerkmalen (Reizen) bestimmt wird. Bei diesem Ansatz werden jedoch die subjektiven Bewertungsdimensionen zu wenig betrachtet. Auch wird nicht berücksichtigt, dass ähnliche Reize bei Personen (je nach Erfahrungshintergrund, Alter, etc.) nicht übereinstimmend als Stress interpretiert werden. In reaktionsorientierten Ansätzen¹¹¹ wird Stress als abhängige Variable gesehen. Hier geht man davon aus, dass Stress durch bestimmte Ereignisse ausgelöst wird und spezifische Reaktionen auslöst. Problematisch an diesem Ansatz ist, dass alleine aus bestimmten Reaktionsmustern auf Stress geschlossen wird und dabei die auslösenden Prozesse nicht berücksichtigt werden (Nitsch, 1981). In prozess- und beziehungsbezogenen Stresskonzeptionen¹¹² wird Stress als Ergebnis komplexer, subjektiver Einschätzungsprozesse verstanden, die sich auf bestimmte Situationen beziehen. In dieser Studie wird der transaktionale Ansatz zu Grunde gelegt und daher ausführlich vorgestellt.

Der transaktionale Ansatz (Lazarus/ Folkman, 1984)

Das Verständnis von Stress innerhalb des transaktionalen Ansatzes orientiert sich an den Einschätzungen von Personen, also an einem Beziehungskonzept. Demnach ist Stress ein Ergebnis der Beziehung zwischen Personen und deren Umwelt. Gefragt wird, inwieweit ein Individuum sein Wohlbefinden durch die jeweilige Situation beeinträchtigt sieht, und ob es in der Lage ist, über Bewältigungsstrategien dieses Wohlbefinden wieder zu erlangen. Innerhalb dieses Prozesses wird somit in Abhängigkeit von der kognitiven Einschätzung der Person eine Situation als stressvoll oder nicht definiert. Diese kognitiven Prozesse sind wiederum abhängig von vorhandenen Ressourcen, Zielen und persönlichen Merkmalen

¹¹⁰ Dohrenwend, 1974

¹¹¹ Selye 1976, 1991

¹¹² Schwarzer, 2000; Jerusalem, 1992; Krohne, 1984, Lazarus/Folkman, 1984; Hobfoll 1988

(Lazarus, Folkman, 1984). Lazarus und Folkman definieren Stress wie folgt:

„Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his resources and endangering his or her well-being.

The judgement that a particular person-environment relationship is stressful hinges on cognitive appraisal.” (Folkman; Lazarus; 1984 : 20).

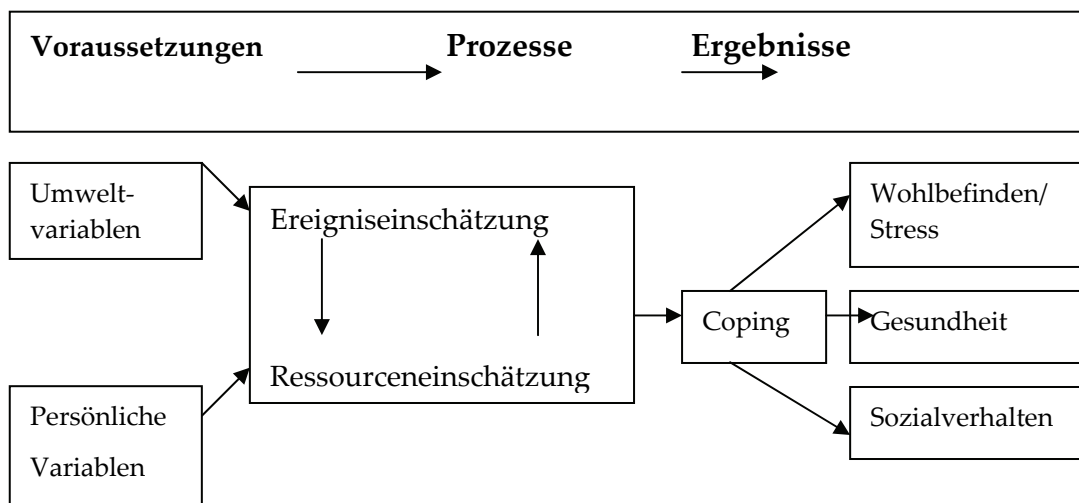
Der kognitive Bewertungsprozess: „Appraisal“

Zentraler Bestandteil der Stresstheorie von Lazarus und Folkman ist der kognitive Bewertungs- und Bewältigungsprozess, den die Autoren in allen seinen Elementen differenziert haben. Dieser kognitive Bewertungsprozess beinhaltet eine subjektive Ereignis- und Ressourcenbewertung, innerhalb der die Person abschätzt, ob eine Situation als irrelevant, angenehm-positiv, herausfordernd oder bedrohlich (stressrelevant) zu beurteilen ist. Dieser Bewertungsprozess wird als essentiell verstanden, um den psychischen Prozess, der zum Stressempfinden führt, nachvollziehen zu können. Folkman und Lazarus unterteilen diese Bewertungsprozesse („appraisals“) in drei Teilprozesse: (1) die Ereigniseinschätzung oder primäre Bewertung („primary appraisal“), (2) die Ressourceneinschätzung oder sekundäre Bewertung („secondary appraisal“) und (3) die Neubewertung („reappraisal“).

In der Ereigniseinschätzung wird zuerst die Bedeutsamkeit einer Situation eingeschätzt. Wenn die Situation und deren Bewältigung als persönlich wichtig empfunden werden, die Person aber gleichzeitig sich innerhalb ihrer Bewältigungsmöglichkeiten überfordert fühlt, wird die Situation als bedrohlich, d.h. stressrelevant, eingeschätzt. Dies führt die Person zur sekundären Bewertung, der Ressourceneinschätzung, die sich direkt anschließt (oder sich überlappt). In diesem Prozess schätzt die Person ein, welche Bewältigungsstrategien ihr zur Verfügung stehen, um mit der Situation erfolgreich umgehen zu können. Entscheidend sind in diesem Zusammenhang die vorhandenen Ressourcen an vermittelten Strategien (zum Beispiel aus der Biographie), selbst entwickelte Strategien und personelle Faktoren. Objektive Bedingungen der Situation liegen diesen Prozessen zwar zu

Grunde, dennoch bleibt entscheidend, wie das Individuum die Dinge einschätzt. Dies gilt auch im dritten Teilprozess, der Neubewertung. Hier überprüft das Individuum erneut die erste Einschätzung und modifiziert diese gegebenenfalls in einer Auseinandersetzung mit dem Ich und dessen Verwundbarkeitsempfinden. Dieser Prozess findet zu einem späteren Zeitpunkt rückwirkend statt.

Schema 2: Transaktionale Stressverarbeitung nach Lazarus und Folkman



Schematische Darstellung der transaktionalen Theorie (nach Schwarzer, 2000a:16)

3.3. Stressreduzierung und Bewältigungsstrategien

Migranten, die mit herkunftsbezogener Ablehnung durch ihr soziales Umfeld konfrontiert sind, benötigen Umgangsweisen und Strategien, um mit diesen Stresserfahrungen umzugehen. Die folgenden Bewältigungsstrategien aus der Stressforschung geben nur einen Auszug aus der Vielzahl möglicher Strategien gegen Stresserfahrungen wieder. Weitere Ansätze von Bewältigungsstrategien gegen Stress finden wir in der Stressforschung: Schwarzer (2000), race-related Stressforschung bei Harrell (1979), Jones/ Lewis-Trotter (2004) und dem Akkulturationsstress-Ansatz von J.W. Berry (1992). Beispiele aus allen beschriebenen Forschungsdisziplinen werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Was ist Stressbewältigung?

Die Stressbewältigung umfasst alle Anstrengungen einer Person mit einer stressrelevanten Situation umzugehen, mit dem Ziel die Anforderungen zu mindern oder zu meistern (Lazarus, 1993). Bewältigungsstrategien werden individuell von Personen eingesetzt. Der Umgang mit Stress ist, im Sinne des transaktionalen Ansatzes, von den individuellen Ressourcen der Person sowie ihrem Zugriff auf Ressourcen und Bewältigungshilfen aus dem sozialen Umfeld abhängig. Die Wahrnehmung von Stress ist ebenfalls nicht generell übertragbar, sondern wird in einem transaktionalen Prozess ermittelt. Lazarus/ Folkman (1984; Zusammenfassung bei Schwarzer, 2000) unterscheiden folgende Ressourcen zur Bewältigung von Stress: positive Grundeinstellung („positive beliefs“), persönliche Fähigkeiten der Problemlösung („coping skills“), soziale Unterstützung („social aid/skills“), Verdrängung („denial“) sowie eine Variation von Persönlichkeitsmerkmalen (wie Selbstbewusstsein).

1. Positive Grundeinstellung und gefühlte Hilflosigkeit

Eine relevante Ressource zur Stressbewältigung ist der Glaube, dass innerhalb einer Situation ein positives Ergebnis möglich ist. Das Gegenteil ist gefühlte Hilflosigkeit, die im Zusammenhang mit race-related Stress als häufiges Ergebnis entdeckt wurde. Schwarzer (2000) führt in diesem Zusammenhang aus, dass Personen, die sich verwundbar fühlen, stärkeren Stress erleben und weniger konstruktiv und hartnäckig die anstehenden Probleme lösen können.

2. Persönliche Fähigkeiten zur Problemlösung

Diese Fähigkeiten umfassen zum Beispiel den Zugriff auf nötige Informationen zur Analyse der Situation mit dem Ziel alternative Lösungsansätze zu finden. Persönliche Fähigkeiten umfassen auch die kognitiven bzw. intellektuellen Merkmale einer Person oder ihr Maß an Selbstkontrolle und Selbstbewusstsein.

3. Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung umfasst nach Schwarzer (2000) die Interaktion zwischen Menschen mit dem Ziel, einen Problemzustand, der bei einem Betroffenen Leid erzeugt, zu verändern oder zumindest das Ertragen dieses Zustandes zu erleichtern. Soziale Unterstützung ist ein wichtiger Bestandteil bei der Bewältigung von Stress. Voraussetzung für soziale Unterstützung ist die Integration der Person in soziale Netzwerke (Familie, Freunde, Arbeitskollegen). Umgekehrt wirkt sich soziale Isolation, wie sie in biographischen Phasen von einigen Teilnehmern beschrieben wird, negativ auf die Stressbewältigung aus. Wer keine sozialen Kontakte hat, hat wenige Chancen auf eine „helfende Hand“ bei der Bewältigung von Stress. Innerhalb der oben genannten sozialen Netzwerke wirkt schon die Möglichkeit der Unterstützung bereits stressreduzierend (Schwarzer, 2000: 54). Generell kann man soziale Unterstützung unterscheiden in *informelle, emotionale* und *instrumentelle Unterstützung*. Studien über die Wirkungsweise unterschiedlicher Quellen von sozialer Unterstützung haben festgestellt, dass berufsbezogene Stresssituationen durch soziale Unterstützung aus dem Kollegenkreis oder durch Arbeitgeber erfolgreicher bewältigt werden konnten, als durch soziale Unterstützung aus der Familie (Kobasa/Puccetti, 1983). Hier zeigt sich die Relevanz der Quelle der Unterstützung hinsichtlich des Stressumfeldes.

4. Verdrängung

Verdrängung ist eine Strategie, mit der sich eine große Anzahl an Studien auseinandergesetzt hat.¹¹³ Sie unterteilen sich in solche, die negative, und solche, die positive Konsequenzen der Anwendung dieser Strategie dokumentieren. Generell hat diese Strategie den Nebeneffekt, dass der Stress trotz kurzfristiger erfolgreicher Vermeidung zu einem späteren Zeitpunkt als belastende Erinnerung wiederaufzukommen und das Wohlbefinden damit erneut zu reduzieren droht. Dieser wieder aufkommende Stress kann erst durch eine Auseinandersetzung mit der Thematik bewältigt werden.

¹¹³ Ausführlich vgl. Schwarzer, 2000; Lazarus/Folkman, 1984.

3.4 Diskriminierung und Rassismus als Stressfaktoren

Psychische Folgen von herkunftsbezogenen Ablehnungserfahrungen für Migranten

Wie herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen zu Stressauslösern bei Migranten werden, lässt sich anhand der Ergebnisse der race-related Stressforschung aufzeigen. Die race-related Stressforschung hat sich genauer mit den Folgen von Diskriminierung und Rassismus beschäftigt und eine Reihe von empirischen Belegen für diesen spezifischen Stress gefunden¹¹⁴. Stress-beladene Situationen beziehen sich häufig auf die Mitgliedschaft in einer ethnischen Gruppe (Slavin, 1987). Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Unterteilung von Individuen in verschiedene „Rassen“ in dieser Studie nicht als adäquat verstanden wird. Aus wissenschaftlicher Sicht hat sich herausgestellt, dass die Behauptung von „Rassenunterschieden“ mit dazugehörigen Eigenschaften nicht haltbar ist. Rassistische Denkweisen, die nach wie vor bestehen und das soziale Verhalten beeinflussen, sind jedoch Teil der Alltagserfahrung von Migranten und werden daher einbezogen.¹¹⁵ Folgt man der ideologischen Definition von „Rassen“ anhand von physischen Merkmalen, lässt dies die Hypothese zu, dass Migranten afrikanischer Herkunft aufgrund des Hierarchie-Verständnisses der Rassenideologien eher Stress aufgrund von Rassismus und Diskriminierung erfahren, als Migranten europäischer Herkunft. Dies wird in folgenden Ergebniskapiteln 6 bis 10 in Form eines Vergleiches der Erfahrungen der Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft untersucht. Pederson befasst sich in seinem Buch mit der Klassifizierung von Menschen nach „Rassen“. Er definiert Rassismus als:

¹¹⁴ Diese Ansätze und Studien sind, da sie aus dem US-amerikanischen Kontext stammen, nur mit einer gewissen Einschränkung auf den deutschen Kontext übertragbar. Man kann dennoch die theoretischen Ansätze und Forschungsergebnisse als eindeutige Hinweise dafür sehen, dass die Erfahrung herkunftsbezogener Ablehnung negative Folgen auf das individuelle Wohlbefinden auf psychischer und physischer Ebene haben kann.

¹¹⁵ Ausführliche Darstellung zur Problemgeschichte von Rasse und Ethnizität siehe Bös (2005).

„A pattern of systematic behaviours resulting in the denial of opportunities or privileges to one ethnic group by another.“(Pederson, 1995: 197)

Die Ähnlichkeit zur Definition von Diskriminierung nach Flam zeigt sich anhand der übereinstimmenden Benachteiligungskomponente. Rassismus beinhaltet zusätzlich eine auf Rassentheorien bezogene Zuschreibung oder Leugnung bestimmter Fähigkeiten und Eigenschaften sowie einer Hierarchie, die bestimmten „Rassen“ zugeordnet wird. Umfangreiche Studien aus dem US-amerikanischen Kontext beschreiben eine Reihe von Mechanismen und Zusammenhänge von race-related Stress (übersetzt als: rassistisch-, vorurteilsbehaftete Ablehnung durch das soziale Umfeld). Die Studien belegen Stress-Reaktionen mit negativen Folgen auf das psychische und physische Wohlbefinden von Mitgliedern ethnischer Minderheiten. Die Psychologen Jones und Lewis-Trotter (2004) fassen in ihrem Aufsatz über die psychologischen Perspektiven von Rassismus die Forschungsergebnisse zu diesem Thema zusammen.

Die wichtigsten Ergebnisse im psychologischen Bereich waren:

- Stimmungsveränderungen (wie höherer Level von Wut, Abscheu und Angst)¹¹⁶
- Verdrängungssymptome (ähnlich wie bei post-traumatischen Stressreaktionen)¹¹⁷
- Psychische Marginalisierung durch fehlende Akzeptanz. Limitierung oder Zuordnung von geringerem sozialen Status aufgrund der Herkunft
- Kulturelles Misstrauen gegenüber Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft bis hin zu Paranoia und geringem Selbstbewusstsein (Tendenz zur Interpretation von Situationen

¹¹⁶ Armstead et al., 1989; Krieger, 1990

¹¹⁷ Thompson, 1996

als rassistisch, Ablehnung interethnischer Beziehungen, Gefühl der Machtlosigkeit und erlernte Hilflosigkeit¹¹⁸

- Angst vor Stereotypisierung (Angst, dass Fehlverhalten auf kulturelle Unfähigkeit bezogen wird)¹¹⁹

Fasst man die Ergebnisse dieser Studien für unterschiedliche ethnische Gruppen zusammen, entsteht ein umfassendes Bild darüber, wie die Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus das Wohlbefinden beeinträchtigt und ein starker Stressfaktor im Alltagserleben sein kann. Rassistische Diskriminierung entpersonalisiert Individuen und kann zu somatischen Beschwerden führen. Weitere Folgen, die belegt werden konnten¹²⁰, sind geringere Lebensqualität (Utsey, Chae, Brown & Kelly, 2002), Drogenmissbrauch (Neuspiel, 1996) und Bluthochdruck (Krieger, Sidney & Coakey, 1998).

Ethnisches Selbstbewusstsein als Bewältigungsfaktor

Herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen können aber auch zur Entwicklung zusätzlicher Fähigkeiten führen. So kann aufgrund von Ablehnungserfahrungen ein spezifisches ethnisches Selbstbewusstsein entwickelt werden. Baldwin und Bell (1985) entwickelten in ihren Studien vier Einstellungs- und Verhaltensdimensionen, die ethnischem Selbstbewusstsein zu eigen sind:

(1) Das Bewusstsein und die Wahrnehmung der ethnischen Identität und Herkunft, (2) die Kenntnis von kulturellen Werten und Normen der ethnischen Herkunft, (3) ein aktiver Einsatz für die Belange der ethnischen Gruppe, (4) der Widerstand gegen Ablehnung, die der ethnischen Gruppe entgegen gebracht wird. Dieses ethnische Bewusstsein soll angelehnt an das „double consciousness“-Konzept von Du Bois als möglicher hemmender Faktor im Stresserleben als Bewältigungsstrategie berücksichtigt werden.

¹¹⁸ Terrell, Terrell und Miller, 1993; Fernando, 1984; Pedersen, 1995; Harrell et. al, 1998

¹¹⁹ Steele and Aronson, 1995

¹²⁰ Für eine ausführliche Zusammenfassung von psychologischen und physischen Stressreaktionen auf Rassismuserfahrungen siehe Seaton, 2003.

Spezifische Bewältigungsstrategien gegen Rassismus

Der US- amerikanische Psychologe Harrel (1979) setzte sich mit den spezifischen Bewältigungsstrategien von Afroamerikanern im Umgang mit Rassismus auseinander und diskutierte die Gefahren und Vorteile der Strategien. Neben den bereits erwähnten beschreibt Harrel folgende spezifische Strategien:

- (1) Kontinuierliche Apathie: Die Erfahrung von Rassismus und die fehlende Fähigkeit darauf zu reagieren. Gefahr dieser Strategie kann die Gewöhnung an Hilflosigkeit und die Tendenz sein, andere für eigene Fehler verantwortlich zu machen.
- (2) Rassismus ignorieren: Die Person „übersieht“ bewusst jede Form von Rassismus. Der Vorteil dieser Strategie ist die Möglichkeit der Fokussierung auf persönliche Ziele (ähnlich einer Verdrängung). Die negative Seite ist, so Harrel, die Vernachlässigung der generellen Folgen für die ethnische Gruppe.
- (3) Negative Sublimierung von Rassismus: Missbrauch von suchtgefährdenden Praktiken, Esssucht oder exotische Religionen (Rückzugsverhalten mit Gefahr des Realitätsverlustes).
- (4) Ethnischer Extremismus: Widerstand gegen Institutionen und Lebensräume der Mehrheitsgesellschaft und Betonung der ethnischen Gruppe im Lebensumfeld. Gefahr dieser Strategie ist die einseitige Wahrnehmung von Nachteilen und Benachteiligung, ohne die Wahrnehmung positiver Aspekte (extremes Rückzugverhalten).
- (5) Identifikation mit einer autoritären Lösung: Glaube an eine Problemlösung durch eine Institutionen oder Philosophie, die sich gegen Rassismus wendet.
- (6) Akzeptanz von Rassismus: Verständnis für die Unabänderlichkeit von Rassismus (Form der emotionalen Distanz).

Gruppierungen von Bewältigungsstrategien nach Lazarus und Berry

Grundsätzlich wird in der Stressforschung zwischen aktiven und passiven Bewältigungsstrategien unterschieden (Diaz Guerrero, 1979). Die Forschungsarbeiten von Lazarus und Folkman (1984, Folkman 1991) zum generellen Umgang mit Stresserleben haben zwei Hauptgruppen von Bewältigungsstrategien identifiziert: a) Problemfokussierte Bewältigungsstrategien. Der Versuch, ein konkretes Problem in der Situation zu verändern oder zu lösen und b) Emotionsfokussierte Bewältigungsstrategien. Der Versuch mit dem Stressmoment verbundene Emotionen durch Verhaltens- und Einstellungsveränderungen zu regulieren. Endler und Parker (1990) erweiterten diese beiden Hauptgruppen mit der dritten Gruppe, den c) vermeidungs-fokussierten Bewältigungsstrategien. Bei den Vermeidungsstrategien wird der Versuch unternommen, durch Umgehungsstrategien stressvolle Situationen vorzusehen und dann zu verhindern. Berry definiert innerhalb seiner Theorie die folgenden Strategien als Teilstrategien der Adaption: a) *Adjustment* (Anpassung). Der Versuch, durch sein Verhalten gegenüber der Mehrheitsgesellschaft Konflikte zu vermeiden. b) *Reaction* (offensive Reaktion): Der Versuch, durch reaktiv-offensives Verhalten die Situation durch Abwehrmaßnahmen zu regulieren. Dies kann zur Folge haben, dass die Kongruenz zur Umwelt zunimmt. c) *Withdrawal* (Rückzug): Das Bemühen, durch das eigene Verhalten den Stress zu reduzieren, indem man sich freiwillig zurückzieht. Bei dieser Strategie wird eine Form von Machtlosigkeit akzeptiert. Die folgende Tabelle fasst die bisherigen Erkenntnisse aus der Stressforschung, der race-related Stressforschung und der Akkulturationsstressforschung zusammen.

Tabelle 5: Bewältigungsstrategien gegen herkunftsbezogene Ablehnung (Rassismus)

J.W. Berry	Jones/Lewis-Trotter	Schwarzer	Harrell
Anpassung (Harmoniestreben), aktive Gegenmaßnahmen, Rückzug	Wut, kulturelles Misstrauen, Angst vor Stereotypisierung, Marginalisierung (Hilflosigkeit), Verdrängung	Ethnisches Bewusstsein, Soziale Unterstützung und ethnische Netzwerke, Persönliche Fähigkeiten, Verdrängung	Apathie (Opfergefühl), Rassismus übersehen, ethnischer Extremismus, Akzeptanz von Rassismus, Negative Sublimierung

Eigene Darstellung

Im Ergebniskapitel soll auf der Grundlage dieser Studien auf das Stressempfinden von Migranten aufgrund herkunftsbezogener Ablehnung, Diskriminierung und Rassismus eingegangen werden. Im Diskussionskapitel 11 wird genauer betrachtet, ob und in wieweit diese Forschungsergebnisse sich mit denen der Studie decken. Biographische Elemente der Stresswahrnehmung und Bewältigung werden in der „ethnischen Sozialisation“ vermittelt. Daher wird an dieser Stelle kurz die Studie zu „African American Acculturation“ von Klonoff und Landrine vorgestellt. Darin wurde die Rolle biographischer Botschaften aus der Kindheit und deren Einfluss auf Akkulturationsstress genauer untersucht.

Ethnische Sozialisation und Stressempfinden

Landrine & Klonoff (1996) setzten sich mit der Rolle der ethnischen Sozialisation für das Empfinden von Akkulturationsstress auseinander. Ethnische Sozialisation vermittelt sich über Botschaften und Verhaltensweisen der Eltern sowie über Aussagen, die das soziale Umfeld dem Kind gegenüber kommuniziert. Diese prägen den Umgang und damit das Stressempfinden des späteren Erwachsenen in Situationen herkunftsbezogener Ablehnung. Außerdem wird hier die Grundeinstellung zur Mehrheitsgesellschaft, welche den

Verarbeitungsprozess beeinflusst, geprägt. Klonoff und Landrine definieren ethnische Sozialisation als:

1. Die Bewusstmachung der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe und Vermittlung ihrer spezifischen Kultur.
2. Die Vermittlung des relativen Status der eigenen ethnischen Gruppe gegenüber der Mehrheitsgesellschaft.
3. Die Botschaft, dass aufgrund dieser Zugehörigkeit Diskriminierungen und ablehnendes Verhalten des Umfeldes zu erwarten sind.
4. Erklärung und Begründung für das ablehnende Verhalten des Umfeldes.

Diese Vorstellungen über die Mehrheitsgesellschaft, die in der ethnischen Sozialisation vermittelt werden, bilden den Rahmen, der die Richtung der Akkulturation (verwendete Strategien und Einstellungen) mitbestimmt. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die Erfahrungen, die mit der Gesellschaft gemacht wurden. Das folgende Schema zeigt die Zusammenhänge und Folgen, die verschiedene Botschaften der ethnischen Sozialisation auf den Akkulturationsprozess haben können.

Schema 3: Role of ethnic Socialization in Acculturation

Ethnic Socialization Message	Initial Prologed Contact	Immediate Outcome
"Dominant Group is all bad"	positive	Acculturative Stress
	negative	Failed Acculturation
"Dominant group includes individuals"	positive	Rapid Acculturation
	negative	Rapid Acculturation
"Dominant Group is all good"	positive	Rapid Acculturation
	negative	Acculturative Stress Failed Acculturation

Quelle: (Klonoff& Landrine; 1996: 59)

Die Forscherinnen gehen davon aus, dass eine Vorbereitung auf ablehnendes Verhalten in der Kindheit notwendig ist, um ein positives Selbstbewusstsein aufzubauen. Findet keine ethnische Sozialisation in Form einer Auseinandersetzung durch die Eltern statt, oder stimmen die Botschaften nicht mit den negativen Erfahrungen im sozialen

Umfeld überein („dominant group is all good“), steigt die Wahrscheinlichkeit eines Stresserlebens.

Zusammenfassung: Akkulturationsstress und Bewältigung

Akkulturationsstress tritt auf, wenn es zu einer Verkettung von fehlender Akzeptanz, Rassismus und Diskriminierung durch das gesellschaftliche Umfeld kommt. Die Gesellschaft wirkt auf diese Weise als Stressor. Einen solchen empirischen Zusammenhang belegen auch Erkenntnisse der race-related Stressforschung.

In einem subjektiven Bewertungsprozess innerhalb kann eine Situation als Herausforderung, Chance oder Bedrohung (Stress) aufgefasst werden (transaktionaler Ansatz).

Beeinflussende Faktoren von Akkulturationsstress sind Kontakterfahrungen in der Gesellschaft, Akzeptanz- oder Ablehnungserfahrungen. Moderierende Faktoren, die beim Individuum ansetzen, sind soziale Unterstützung, positive Kontakte, Bewältigungsstrategien, Einstellungen und Ressourcen.

Herkunftsbezogene Ablehnung und Stressempfinden beeinträchtigen das Wohlbefinden von Migranten auf psychischer und physischer Ebene und können sogar Krankheiten auslösen.

Die Stressforschung konnte eine Reihe von Stressbewältigungsstrategien belegen. Weitere Formen von Bewältigungsstrategien und Ressourcen zur Stressreduzierung werden in der Auswertung der Ergebnisse berücksichtigt (ethnische Netzwerke, ethnisches Selbstbewusstsein).

Die ethnische Sozialisation bereitet Migranten auf herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen vor und wirkt sich entsprechend auf den späteren Verarbeitungsprozess und das Stressempfinden aus.

3.5 Die Verknüpfung der theoretischen Bausteine für die Forschungsfrage

Hauptaspekte zur Analyse der Fragstellung

Die bisherige Auseinandersetzung mit den theoretischen Bausteinen und dem Forschungsstand haben gezeigt, dass die Erfahrungen von Migranten mit der Mehrheitsgesellschaft ein zentrales Element für die Erklärung von Akkulturationsstress sind. Bedeutsam ist dabei, inwieweit diese Erfahrungen Akzeptanz oder Ablehnung beinhalten und ob sie als „stresshaft“ wahrgenommen wurden. Entsprechend der transaktionalen Theorie sind im Verarbeitungsprozess die vorhandenen Ressourcen entscheidend, die helfen können Stress zu hemmen oder ihn zu bewältigen. Aus Theorie und interdisziplinärer Forschung haben sich folgende Hauptaspekte ergeben, die, angelehnt an das Akkulturationsstressmodell von Berry (1992), wichtig für die Erhebung der Daten und die Auswertung der Ergebnisse dieser Studie sind:

- (1) Der soziale Kontext des Migranten,
- (2) die biographischen Erfahrungen mit der Gesellschaft,
- (3) die ethnische Sozialisation (Vermittlung von Strategien),
- (4) die Einstellung und Grundhaltung zu den Deutschen (kritisches Bewusstsein als Migrant) und daraus resultierend,
- (5) das Empfinden von Akkulturationsstress.

1. Der soziale Kontext ermittelt sich aus der sozio-ökonomischen Situation der Eltern, in der der Migrant aufgewachsen ist. Bestand ethnische Isolation als Migrant, Ablehnung der Herkunft oder wurde durch die Eltern Stolz auf die eigene Herkunft vermittelt? Wie ist das Selbstverständnis der Person? Fühlt sie sich als „deutsch“ oder identifiziert sie sich mit dem Herkunftsland? Und in wieweit wurde ein Bezug zum Herkunftsland vermittelt?

2. Die biographischen Erfahrungen in der Gesellschaft ergeben sich aus den Akzeptanzerfahrungen (z.B. deutsche Freundschaften, soziale Unterstützung) und den Ablehnungserfahrungen (z.B. Vorurteile,

Beschimpfungen, Rassismus) durch das deutsche soziale Umfeld in allen biographisch wichtigen Zeiträumen (Kindheit, Schulzeit, Studium, Beruf und Alltag). Der Schwerpunkt liegt in dieser Studie auf dem Berufsleben.

3. Fand eine ethnische Sozialisation statt?

Wie wurden Aussagen über die Mehrheitsgesellschaft vermittelt? Besteht ein ethnisches Netzwerk oder Stolz auf die Herkunft? Bei den Bewältigungsstrategien soll gezielt nach den Strategien geforscht werden, die durch die Eltern vermittelt wurden. Relevant für die Bewältigung ist auch die Frage, ob es soziale Unterstützung durch Eltern oder Freunde gab.

4. Die Einstellung und Grundhaltung zu Deutschen

Die Grundhaltung zu Deutschen und/ oder Selbstidentifikation als „Deutsche(r)“ ist wichtig für die Interpretation bisheriger Erfahrungen mit Deutschen. Außerdem spielen bei dieser Thematik die Haltung zur Opferrolle, Selbstbewusstsein, Minderwertigkeitsgefühle und der Umgang mit dem doppelten Bewusstsein als Migrant (double consciousness) eine Rolle.

5. Das Stressempfinden ergibt sich aus dem Zusammenspiel der biographischen Erfahrungen, der Ressourcen der Bewältigung und der Grundeinstellung der Person. Bei der Untersuchung des Stressempfindens werden die oben genannten Unterasspekte gebündelt und in Verhältnis zu Aussagen zum Stressempfinden gesetzt. Welche biographischen Übereinstimmungen haben Migranten mit Stress, welche ohne Stressempfinden? Welche Strategien werden bei bestimmten Konstellationen von ethnischer Sozialisation, Bezug zum Herkunftsland und gesellschaftlichen Erfahrungen angewendet? Wie ist das Verhältnis von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Beruf und Stressempfinden?

„Und, wenn man dann als Ausländer in die Position möchte. Ja dann muss man wirklich tolle Qualifikationen mit sich bringen. Meinen jetzigen Chef zum Beispiel ausstechen zu müssen, dann müsste ich halt, keine Ahnung, mehr laparoskopisch operieren können, oder alle möglichen Operationsverfahren *mehr* an den Tag legen können. Sonst wird sich die Klinik immer für meinen jetzigen deutschen Chef entscheiden, ja. Das ist einfach so.“
Assistenzarzt, italienischer Herkunft

Kapitel 4

4. Zur Durchführung der qualitativen empirischen Untersuchung

4.1 Qualitative Studie mit biographischem Ansatz

Ausgehend von den theoretischen Erkenntnissen für die Forschungshypothesen setzt diese Studie auf eine qualitative Methodik mit einem biographischen Ansatz bei der Erhebung der Erfahrungen und der Auswertung des Stressempfindens und der Strategien der Migranten-gruppen afrikanischer und europäischer Herkunft. Die Vorteile qualitativer Erhebungsmethoden liegen in der Möglichkeit, tiefergehende und ganzheitliche Einblicke in die Lebenssituation von Migranten zu gewinnen und soziale Phänomene, wie Akkulturationsstress, mit ihren individuellen Handlungsmustern (Bewältigungsstrategien) auf subjektiver Ebene erfassen und neue Zusammenhänge aufdecken und erklären zu können. Prinzipien der qualitativen Forschung sind nach Lamnek (2005) unter anderem die Offenheit in den Vorannahmen, der Kommunikationscharakter und der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand und die Nachvollziehbarkeit von Gegenstand und Analyse. In dieser Studie wurden auf diese Elemente vor allem in der Erhebungsphase und bei der Entwicklung des Kategoriensystems geachtet. Zu Beginn der Studie wurden Fragestellungen mit Ziel eingesetzt das Forschungsfeld einzugrenzen. Im ersten Auswertungsschritt wurde Wert darauf gelegt, die Aussagen der Teilnehmer in das Auswertungssystem

(Kategoriensystem) aufzunehmen. Danach wurde theoriegeleitet entlang der Fragestellungen ausgewertet. Für die vorliegende Forschungsperspektive der Stresswahrnehmung empfiehlt Lamnek die Biographieforschung als sinnvolles Anwendungsfeld (2005: 224), da der biographische Ansatz sich besonders für solche Studien anbietet, die versuchen, subjektive Verarbeitungsprozesse von gegebenen situationsspezifischen Rahmenbedingungen aufzudecken. Biographische Studien sind in der Lage, Prozesse des Wahrnehmens und der Erfahrungsverarbeitung (wie Akkulturationsstress mit den dazugehörigen Handlungsmustern zur Bewältigung) abzubilden, am Einzelfall detailliert nachzuzeichnen und diese im Kontext Migration empirisch zu untersuchen (Ricker, 2003). Durch den prozesshaften Charakter von Biographiestudien, in der die „Geschichte“ einer Person als Ganzes zum Tragen kommt, werden Problemlagen, Deutungen und Handlungsorientierungen erst sichtbar. Damit können die Varianzen von Handlungsmustern zum Beispiel bei unterschiedlichen Berufsgruppen und sozialen Erfahrungshintergründen herausgearbeitet werden (Fuchs-Heinritz, 2005: 137ff.).

Auch aufgrund der Wichtigkeit von zeitlich zurückliegenden biographischen Akzeptanzerfahrungen für das spätere Stressempfinden legt diese Studie Wert auf einen biographischen Ansatz in der Methodik. Die Erhebung der Studie fand über ein Leitfadeninterview und einen Kurzfragebogen statt. Die teilnehmenden Migranten berichten in den Interviews über sehr persönliche und gegebenenfalls schmerzliche Erfahrungen. Da die Studie unter anderem versucht Diskriminierung aufzudecken, war es naheliegend dies eher in einem persönlichen Interview zu tun. So konnte ein gewisser „Vertrauensrahmen“ aufgebaut werden, in dem es den Migranten möglich war offen zu erzählen. Allgemeine soziographische Fragen und Einstellungsfragen mit weniger emotionalem Bezug wurden bewusst aus dem Leitfaden heraus genommen und mit dem Fragebogen erhoben.

4.2 Das Forschungsdesign der Studie

Theoretical Sampling: Der qualitative Stichprobenplan

Bei der Entwicklung des qualitativen Stichprobenplans wird die Befragtenauswahl so festgelegt, dass die Varianz im Untersuchungsfeld „qualifizierte Migranten“ abgebildet ist. Man unterscheidet folgende Kriterien für die Fallauswahl in einem qualitativen Stichprobenplan (Kelle/Kluge 1999: 46):

1. Festlegung der relevanten Merkmale für die Fallauswahl;
2. die Merkmalsausprägungen;
3. die Stichprobengröße.

Unter Berücksichtigung vorheriger Forschungsergebnisse über Akkulturationsstress ergaben sich relevante Unterscheidungsmerkmale, die in die Stichprobenziehung einbezogen wurden. Bei der Untersuchung von Akkulturationsstress im Beruf war es wichtig, den Ausbildungsgrad und die Berufsgruppe als Auswahlkriterien festzulegen. Klassische soziodemographische Merkmale waren außerdem Geschlecht und Stadtgröße, da sich diese im Forschungsstand bereits als relevante Merkmale ergeben haben.

Die Merkmalausprägungen

Bei dem vorliegenden qualitativen Stichprobenplan wurden folgende Kriterien für das Erhebungsdesign verwendet und auf eine gleiche Verteilung der Kriterien in Befragten- und Vergleichsgruppe geachtet: Akademische Ausbildung; Berufsfeld; Stadtgröße und Geschlecht. Alle Teilnehmer haben ein abgeschlossenes Studium und stehen daher für Arbeitnehmer mit einem hohen Ausbildungsgrad. Im Zuge der Forschungshypothese wurde dieser Aspekt bewusst gewählt, um Akkulturationsstress im Segment von „hochqualifizierten Migranten“ zu untersuchen. Ein weiterer Grund für dieses Ausschlusskriterium war, Teilnehmer zu finden, die nicht der klassischen Vorstellung des „ungebildeten Migranten“ entsprechen, um fehlende fachliche Kompetenz bei den Teilnehmern der Studie als Ursache für die

fehlende Arbeitsmarktintegration auszuschließen. Daher auch die bewusste Selektion von Migranten, die in Deutschland geboren oder aufgewachsen sind. Dem Vorhaben die gleiche Verteilung von Migranten aus Groß- und Kleinstädten vorzunehmen, lag die Überlegung zu Grunde, dass sich die gesellschaftliche Akzeptanz von Migranten in Ballungsgebieten mit einer größeren Verteilung von Menschen mit Migrationshintergrund anders darstellt, als in kleineren Städten, in denen Migranten weniger zum Alltagsbild gehören. Da im Berufleben geschlechtsspezifische Unterschiede in den Akzeptanzerfahrungen belegt sind, ist in der Stichprobenziehung eine gleiche Verteilung der Geschlechter umgesetzt worden. Bei den Berufsgruppen wurde die Auswahl auf solche Berufe gelegt, die mit häufigen sozialen Kontakten in der Arbeitspraxis verbunden sind, und in denen die Partizipation auf dem Arbeitsmarkt stark an die Akzeptanz der Arbeitgeber, Kunden oder Patienten gebunden ist. Die Berufsfelder der Teilnehmer waren: „Medien“, „Medizin“ und „Selbstständige“.

4.3 Datenerhebung: Leitfadeninterviews und Fragebogen

Feldzugang

Die Suche nach Migranten mit afrikanischer Herkunft begann im Mai 2006 und dauerte über ein Jahr bis zum Juli 2007. Der Feldzugang gestaltete sich schwierig, da es keine bundesweit bekannten Vereine oder Gruppen von Afro-Deutschen gibt und es vorerst nötig war, Vertreter der „Szene“ kennenzulernen und über deren Kontakte weitere Gruppen oder Personen auf Kontakte in ihrer Region anzusprechen. Der erste Versuch der Rekrutierung verlief über die Mailingliste der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD), dem einzigen Verein mit bundesweitem Netz an Mitgliedern (aus Afrika, England, Karibik und USA). Aufgrund der Dominanz politisch engagierter Mitglieder war es wichtig, nicht-organisierte Afro-Deutsche für die Studie zu finden. Diese fand ich in Zusammenarbeit mit einer Casting-Agentur für schwarze Künstler, dem Verein Schwarze Filmschaffende Berlin, dem Verband binationaler Familien, mit den

Autorinnen von „Sichtbar Anders“ und „Farbe bekennen“, mit Phoenix (ein Verein für schwarze Bewusstseinsbildung), den Antirassismusbüros Aachen und Frankfurt und einer Vermittlungsagentur für qualifizierte Afrikaner sowie über private Verteilerlisten von lokalen Netzwerken. Bei der Suche nach qualifizierten Migranten mit europäischem Migrationshintergrund war die Rekrutierung über lokale Vereine aufgrund des Schneeballeffektes verhältnismäßig leicht umzusetzen. Als Schwierigkeit stellten sich die anvisierten Merkmalsausprägungen „akademischer Bildungsgrad“ und Beruf heraus. So mussten bei den wenigen Rückmeldungen immer wieder Teilnehmer abgelehnt werden, da sie entweder kein Studium, sondern eine Lehre abgeschlossen oder den „falschen“ Beruf hatten. Die Studie wurde im Zeitraum von Januar 2007 bis Januar 2008 bundesweit durchgeführt. Die Teilnehmer lebten in folgenden Städten: Berlin, Hamburg, Hildesheim, Marburg, Frankfurt, Offenbach, Neustadt, Mannheim, Leverkusen, Köln, Aachen, Siegburg, Kassel, Giessen, Haale/Saale und Bonn. Die Befragung der Migranten fand in zwei Schritten statt: Nach den 2 bis 3-stündigen Interviews in privaten Räumen der Teilnehmer oder in diskretem öffentlichem Umfeld wurde im zweiten Schritt der Fragebogen ausgefüllt. Die Interviews wurden aufgezeichnet.

Leitfadeninterviews und Kurzfragebogen

Die in den Interviews erfassten biographischen Zeiträume umfassten die Kindheit, Schulzeit, Alltag und Beruf. Um Näheres über den Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung zu erfahren, wurden die Teilnehmer in den Interviews nach ihren Strategien zur Stressvermeidung und -reduzierung befragt. Erst im zweiten Teil des Interviews wurden die beruflichen Erfahrungen bei der Bewerbung, bei der Arbeitsplatzsuche und der aktuellen Stelle genauer erfragt. Ein Schwerpunkt wurde dabei auf das Verhalten der deutschen Kollegen und Arbeitgeber gegenüber den Interviewpartnern gelegt, ihre Selbstwahrnehmung als Minderheit und eine gegebenenfalls wahrgenommene Ungleichbehandlung ihrer Person durch Mehrarbeit oder Diskriminierung. Einstellungen zu Akzeptanz und den

wahrgenommenen Platz in der deutschen Gesellschaft wurden über einen Kurzfragebogen erfasst. Ziel des Leitfadens war es, alle relevanten Faktoren für Akkulturationsstress zu erfassen. Entsprechend der theoretischen Vorkenntnisse wurde ein Schwerpunkt auf die biographischen Erfahrungen und den sozialen Kontext, in dem der Migrant aufwuchs, gelegt. Hierfür war es wichtig, die Rahmenbedingungen der Kindheit, den Bezug zu den Eltern und die von den Eltern vermittelten Bewältigungsstrategien in der ethnischen Sozialisation zu erfahren, um Rückschlüsse auf die vorhandenen Ressourcen an Bewältigungsstrategien ziehen zu können. Dies galt auch für den Bezug zum Herkunftsland, da ein geringer Bezug als verstärkender Faktor im Stresserleben vermutet wurde. Um auch positive Akzeptanzerfahrungen zu dokumentieren, wurden die Fragen bewusst offen (nicht suggestiv) gestellt, um bei den Teilnehmern nicht die Erwartung zu vermitteln nur „Negatives“ erheben zu wollen. An das Akkulturationsstressmodell von J.W. Berry lehnten sich die folgenden Hauptelemente an und wurden in den Leitfaden aufgenommen:

- (1) Die Kontakterfahrungen der Migranten in der Mehrheitsgesellschaft (Akkulturationserfahrungen in der Biographie);
- (2) der soziale Kontext der ethnischen Sozialisation;
- (3) die Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen in der Berufsbiographie;
- (4) persönliche Einstellungen und Strategien im Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung.

Der Interviewleitfaden umfasste alle relevanten Aspekte der theoretischen Erkenntnisse und des Forschungsstandes zu Akkulturationsstress (vgl. Kapitel 3.5.):

- Prägende Kindheitserfahrungen und ethnische Sozialisation;
- Rolle der Eltern: „Wurden Ressourcen zur Bewältigung von herkunftsbezogener Ablehnung vermittelt?“;
- Erfahrungen im sozialen Umfeld, deutsche Freundschaften;

- Umgang der Lehrer und Schüler
- ethnische Sozialisation (Bewusstsein als Migrant);
- Bezug zum Herkunftsland (Sprachkenntnisse, kulturelle Traditionen, ethnische Kontakte);
- Soziale Kontakte (Verteilung der deutschen Freundschaften und Freunde mit Migrationshintergrund);
- Stolz und Wichtigkeit der Herkunft;
- Einstellung zu Deutschen;
- Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche und Bewerbungsverfahren (Rolle der Herkunft)
- Berufliche Erfahrungen der Akzeptanz/ fehlender Akzeptanz
- Beruflicher Werdegang, Karriere, Kündigungen, Zufriedenheit
- Verhalten der deutschen Kollegen, Arbeitgeber/Vorgesetzten und Kunden/Patienten
- Diskriminierung aufgrund der Herkunft (z.B. durch Mehrarbeit);
- Angewandte Strategien früher und heute;
- Selbsteinschätzung beruflicher Chancen: „Karrierelimit Herkunft“;
- andere Gründe für Stress im Beruf;
- Stressempfinden als Migrant im deutschen Umfeld.

Herkunft der Forscherin in der Interviewsituation

Entsprechend der Fragestellung zu Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen, die vom Berufsleben bis in die Kindheit zurückgehen, war es für die Interviews von entscheidender Bedeutung, dass die Teilnehmer ein hohes Maß an Vertrauen in die Forscherin setzten. Im Zuge der Interviews zeigte sich meine afrikanische Herkunft als eindeutiger Vorteil für diesen Vertrauensvorschuss in der Befragten-gruppe und in der Vergleichsgruppe. Die Annahme, dass ich als Migrantin ähnliche ausländerfeindliche Erfahrungen aus der eigenen Biographie kennen könnte, unterstützte bei den Teilnehmern die Erwartung eines besonderen Einfühlungsvermögens. Einige Teilnehmer der afrodeutschen Gruppe äußerten sich explizit

dahingehend, nur deswegen an der Studie teilzunehmen, weil sie sich sicher waren, dass die Informationen von mir „richtig“ gedeutet und nicht dazu verwendet würden, Diskriminierung herunterzuspielen. Eine Befürchtung, die bei einem weißen Forscher ohne Migrationshintergrund bestanden hätte. Bei der Befragtengruppe kam ein Solidaritätsgefühl hinzu und der Wunsch, mir als einer Migrantin mit denselben afrikanischen Wurzeln durch die Teilnahme an der Studie zu helfen. Bei der Auswertung der Interviews stellte sich ein besonderes Verständnis zum Thema durch meine eigene Biographie als Afrodeutsche heraus. Auch der Zugang in den einzigen bundesweiten Verband von Afrodeutschen/ Schwarzen Deutschen (Initiative Schwarzer Deutscher, ISD) war nur aufgrund meiner Herkunft möglich, da das jährliche Bundestreffen nur für Menschen mit afrikanischer Herkunft offen steht und weiße Deutsche keinen Zutritt haben. Die folgende Tabelle zeigt, welche Fragebereiche über die Interviews und welche über den Fragebogen erhoben wurden, desweiteren werden die verwendeten Skalen für die Themenbereiche im Fragebogen benannt.

Der Kurzfragebogen

Der Schwerpunkt der Studie liegt auf den Aussagen der Teilnehmer im Interview. Im Kurzfragebogen lag das Interesse mehr auf der Erhebung soziodemographischer Merkmale der Befragten und deren Eltern sowie einer Reihe von Einstellungsfragen, welche den Rahmen des Interviews gesprengt hätten. Auf der Grundlage des Forschungsstandes wurden Unterskalen in den Fragebogen eingefügt. Die verwendeten Skalen waren: Ethnische Selbstidentifikation (Phinney, 1996), Partizipation an der deutschen Kultur, Favorisierung der Eigengruppe (Florack/Quadflieg, 2002), Ethnic Involvement (Phinney, 1990), Acculturative Stress Scale (Williams-Flournoy, 1992), Intergruppenangst (Stephan, 1985), Collective Self-Esteem (Luthanen/ Crocker, 1992) und multidimensionale Selbstwertkala (Schütz/Sellin, 2006). Eigene Items wurden entwickelt, um gezielt die Wahrnehmung der Akzeptanz und Selbsteinschätzung der Akzeptanz zu erfragen. Außerdem kamen zwölf Items zu Akkulturationsstress hinzu, in denen spezifisch nach

herkunftsbezogener Belastung im Beruf (Mehrarbeit, Diskriminierung, herkunftsbezogenes Misstrauen des deutschen Umfeldes) gefragt wurde. Im unten dargestellten Abschnitt sind einige Beispiele für Items der neu entstanden Skalen zu Akkulturationsstress dargestellt.¹²¹

Tabelle 6: Auszüge aus dem Kurzfragebogen

Skala	Beispielhafte Items
6. Rolle ethnischer Zugehörigkeit in Beruf und Alltag	<p>9. Meine Arbeit wird grundsätzlich eher hinterfragt, weil ich afrikanischer /europäischer Herkunft bin.</p> <p>10. In meinem Beruf werde ich aufgrund meiner Herkunft diskriminiert.</p> <p>13. afrikanische/europäische Arbeitnehmer müssen mehr leisten um dieselbe Anerkennung zu bekommen wie deutsche Arbeitnehmer.</p> <p>Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrem alltäglichen und beruflichen Umfeld akzeptiert?</p> <p>a) gleichberechtigt b) überlegene Gruppe c) unterlegene Gruppe.</p>

4.4 Die Datenauswertung: Triangulation

Darstellung der Auswertungsmethoden

Bei der vorliegenden Studie standen zur Untersuchung der Fragestellung zwei Erhebungsmethoden zur Verfügung: 1. Interviews und 2. Fragebogen. Der Fragebogen wurde in SPSS übertragen. Mit dem Datensatz wurden Häufigkeitsauszählungen sowie erste Kreuztabellen errechnet (Einstellungsfragen und demographische Merkmale). Die Ergebnisse dienten als Unterstützung der Aussagen aus den Interviews und als zusätzlicher Datenfundus zur Darstellung der Einstellungen der Personen, sowie zur Feststellung von Übereinstimmungen bei spezifischen demographischen Merkmalen, die wichtig zur Bestimmung der Typenbildung und relevanter Faktoren von Akkulturationsstress waren. Die Auswertung der qualitativen Interviews war umfangreicher. Aufgrund der unterschiedlich

¹²¹ Der vollständige Fragebogen wurde in den Anhang der Arbeit gelegt.

angelegten Forschungsfragen und Erhebungsverfahren wurde eine Triangulation von Auswertungsmethoden vorgenommen. Folgende qualitativen inhaltsanalytischen Auswertungsverfahren wurden miteinander kombiniert:

- *Fallkontrastierung, Fallvergleich & Typenbildung* (Kelle, Kelle/Kluge, 1999) für den Vergleich der Akzeptanzerfahrungen zwischen den Gruppen und dem Stressempfinden;
- *Strukturierende Inhaltsanalyse* (Mayring, 2003) und *Thematisches Kodieren* (Hopf, 2000) für die Evaluierung der Akzeptanzerfahrungen sowie zur Lokalisierung von gesellschaftlichen und biographischen Einflussfaktoren.

Diese Auswertungsverfahren werden im folgenden Abschnitt in einer Kurzdarstellung genauer beschrieben. Die folgende Übersicht verdeutlicht, welche Methoden für welche Fragestellung und Untersuchungsgruppe angewendet wurden. Hier zeigt sich die Notwendigkeit der Triangulation von Auswertungsmethoden im Detail.¹²²

Tabelle 7: Triangulation: Auswertungsmethodiken

Methodik /Analyse:	Erhebungsinhalte
Thematisches Kodieren (Hopf) Strukturierende Inhaltsanalyse (Mayring)	Biographische Erfahrungen, Erfahrungen von Akzeptanz, Rassismus oder Ablehnung Akkulturationsstress
Text Retrievals (Maxqda) Kreuztabellen mit SPSS	Evaluation relevanter Faktoren von Akkulturationsstress Evaluation von Bewältigungsstrategien
Typenbildung (Kelle/ Kluge) Fallvergleich und Fallkontrastierung beim Kodieren des Materials	Typenbildung von Akkulturationsstress und Bewältigungsstrategien mit Einbindung der Erkenntnisse und Aussagen aus dem Fragebogen

Eigene Darstellung: Kombination von Methoden

¹²² Zur Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der Sozialforschung siehe Kelle, 2007.

Fallkontrastierung und Fallvergleich

Der Fallvergleich ist eine Methode, die unter anderem in der Typenbildung nach Kelle und Kluge (1999) vorgeschlagen wird. Unter Anwendung einer analytischen Induktion werden hierbei Textpassagen kontrastierenden Kategorien zugeordnet. Die Grundlage dieses Vergleiches ist die Bildung von Subkategorien, die einen Kontrast bilden. Nach Kelle ist es wichtig, dass die gebildeten Subkategorien (1) hinreichend präzise sind, (2) die Indizierung eines großen Teils des Materials abdecken und (3) für die Fragestellung relevant sind. Die Analyse der Kategorien entspricht einer „abduktiven“ Kodierung auf der Grundlage des Materials.

Thematisches Kodieren

Bei der Methode *Thematisches Kodieren* nach Hopf (2000) handelt es sich um ein spezifisches Kodierungs- und Kategorisierungsverfahren, bei dem in der Auswertung quantitative Merkmals- und Fallübersichten erstellt werden, um die Aussagen gewichten zu können. Der Vorteil dieses Verfahrens liegt in der Möglichkeit, durch die Gewichtung ein allgemeines Verständnis der Aussagen zu bekommen und Kontraste „sichtbar“ werden zu lassen. Die quantitativen Übersichten waren auch bei der Entwicklung der Typenbildung von Bedeutung. So konnten die Merkmalskombinationen bei der Gruppe mit Akkulturationsstress unter anderem aus den Übereinstimmungen der biographischen Erfahrungen, Einstellungen und Strategien herausgearbeitet werden.

Strukturierende Inhaltsanalyse

Die strukturierende Inhaltsanalyse zeichnet sich durch eine induktive Kategorienbildung aus, bei der auch theoretische Vorannahmen in die Analyse einfließen. Für das inhaltsanalytische Vorgehen schlägt Mayring (2003: 84) folgende Auswertungsschritte vor, um eine bestimmte Struktur aus einem Material herauszufiltern: (1) Bestimmung der Analyseeinheiten, (2) theoriegeleitete Festlegung der Strukturierungsdimensionen, (3) Bestimmung der Ausprägungen und Zusammenstellung des Kategoriensystems, (4) Formulierung von

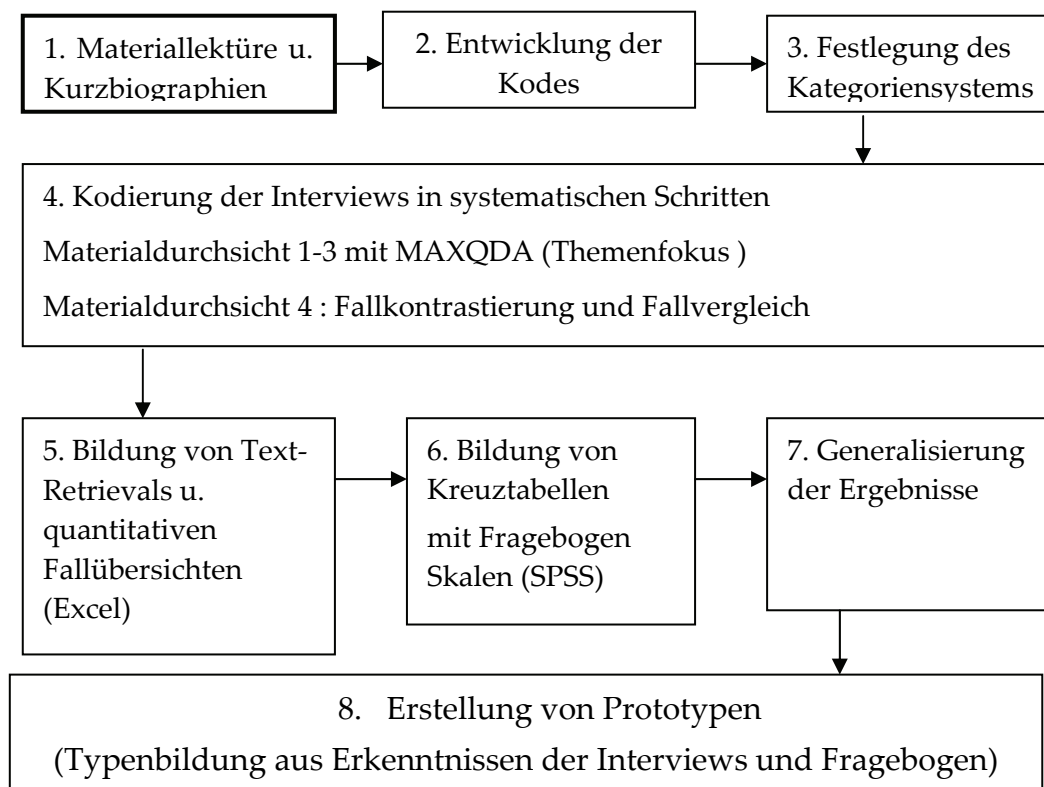
Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln zu den Kategorien, (5-7) Materialdurchlauf: Bearbeitung und Extraktion von Fundstellen, Kodierung, Überarbeitung des Kategoriensystems ggf., (8) neue Bestimmung der Ausprägungen der Kategorien und (9) Ergebnisaufbereitung. Für die vorliegende Problematik der Studie und der dazugehörigen Fragestellung wurde dieses Ablaufmodell angepasst. Dabei wurden Elemente des thematischen Kodierens nach Hopf (2000) und des Fallvergleichs nach Kelle/ Kluge (1999) einbezogen. Insbesondere die Bildung von Fallübersichten und die Verwendung von Kreuztabellen gehen auf diese Ansätze zurück. Das daraus entstandene Auswertungsmodell wurde in folgenden Schritten umgesetzt.

Systematik der Auswertung

Triangulation: Ablaufkonzept der Auswertung

Das folgende Schema fasst die Schritte der Auswertung mit der Kombination von Methoden anschaulich zusammen. Im darauffolgenden Abschnitt werden die einzelnen Schritte erläutert.

Schema 4: Ablauf der Auswertung von Interviews und Fragebogen



Zu 1.) Materiallektüre und Erstellung von Kurzbiographien

Die Auswertung begann mit der Lektüre der transkribierten Interviews. Daraufhin wurde zur eigenen Übersicht der Fälle und biographischen Gegebenheiten für jeden Teilnehmer eine Kurzbiographie erstellt, in der die wichtigsten biographischen Eckpunkte, der soziale Kontext, die Erfahrungen, der berufliche Werdegang und Äußerungen zu herkunftsbezogenem Stress und Grundeinstellungen gesammelt wurden. Bei der Materiallektüre wurden im gleichen Schritt relevante Kategorien markiert.

Zu 2.) Die Kodes: Erfassung der relevanten Dimensionen für die Fragestellung

Im folgenden Schritt wurden die ersten relevanten Themengebiete aus den Interviews unter Berücksichtigung des Leitfadens in einem Kodiersystem zusammengefasst. Bei der Analyse mit der Software MAXQDA wurde hypothesengeleitet versucht die Struktur des Materials zu erfassen und die Inhalte in ein System von Haupt- und Unterkategorien einzuordnen. Für die Auswertung wurden die beiden Migranten-gruppen grundsätzlich getrennt, aber mit demselben Kodiersystem ausgewertet.

Zu 3.) Bildung des Kategoriensystems

Hauptanalyseeinheit zur Auswertung von qualitativen Interviews sind die Kategorien, welche systematisch der Fragestellung und den Interviewaussagen entsprechend zusammengestellt werden. Anhand der Kategorien wird dann die inhaltsanalytische Auswertung vorgenommen. Bei diesem Vorgang wird jede relevante Interviewaussage einer Kategorie zugeordnet. Diese „kodierte Aussagen“ entsprechen Kodes, die gesammelt zu einer Verdichtung der Aussagen aus der jeweiligen Gruppe führen. Die qualitativen Auswertungsverfahren dieser Studie sind die strukturelle Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) bei der Analyse der Interviews und die Fallkontrastierung und der Fallvergleich für die anschließende Typenbildung nach Kelle/ Kluge (1999).

Vom Text zum Kategoriensystem

Die Analyse und Auswertung der Interviews begann mit dem Lesen der gesamten transkribierten Interviews (Schritt 1). Parallel dazu entstand ein erster Eindruck von den Aussagen zur Fragestellung. Die markantesten Aussagen wurden gesammelt, da diese später zur Bildung relevanter Kategorien in Frage kamen. Der nächste Schritt war die Paraphrasierung des Textes mit der Software MAXQDA, das heißt, der Text wurde nach thematischen Einheiten unterteilt. Daraufhin entwickelte ich ein textnahes Kategoriensystem mit Codes, die sich aus den Interviews heraus ergaben, und leitfadenbezogenen Codes (Schritt 2). Eine Auswahl von herausragenden Interviews wurde in einem Pretest anhand des erarbeiteten Codesystems auf drei Fragen hin getestet:

1. Deckt das Codesystem die Aussagen in den Interviews ab (Validität)?
2. Sind die Kategorien systematisch gegliedert?
3. Kann mit dem Kategoriensystem und seinen Unterkategorien die Forschungsfrage beantwortet werden?

Das darauffolgende Kodieren mit MAXQDA entsprach einer thematischen Einordnung von Passagen in das Kategoriensystem. Nach dem Pretest wurde deutlich, dass eine Überarbeitung des ersten Codesystems notwendig war. Nach einer Spezifizierung der Hauptkategorien unter stärkerer Berücksichtigung der Begriffe der Interviewpartner entstand ein neues Kategoriensystem mit neuen Haupt- und Unterkategorien. Das neue Kategoriensystem wurde getestet und erneut überarbeitet. Im Zuge dieser intensiven Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage und den Aussagen der Teilnehmer entstand ein vorläufiges Schema für mögliche Zusammenhänge von relevanten Faktoren von Akkulturationsstress bei Migranten. Nach der Festlegung des endgültigen Systems, erarbeitete ich einen umfassenden Katalog von Kodierregeln für jeden Code, um die Vergleichbarkeit (Reliabilität) und wissenschaftliche

Nachvollziehbarkeit der Analyseschritte zu gewährleisten.¹²³ Das so entstandene Kategoriensystem kann auch in späteren Forschungsstudien über Akkulturationsstress von Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft Verwendung finden. Um die Subjektivität bei der Analyse bestmöglich auszuschließen, wurden zwei Interviews von einer zweiten Kodiererin durchgeführt und die Ergebnisse verglichen. Zum Abschluss wurden allen Kategorien Kodierregeln beigefügt und diese mit Ankerbeispielen versehen.¹²⁴ In seiner Endfassung unterteilt das Kategoriensystem sich in vier Hauptkategorien:

1. Biographie und Erfahrungshintergrund (AKS- Kategorien);
2. sozialer Kontext;
3. Grundhaltung zu Deutschen;
4. Bewältigungsstrategien;

Hauptkategorie: „Biographie und Erfahrungshintergrund“

Der „Erfahrungshintergrund“ umfasst alle Erfahrungen eines Migranten auf sozialer Ebene in Deutschland. Die Kodierung ist bezogen auf Akzeptanz- und Ablehnungserfahrungen. Hauptunterkategorien sind *„Kindheit“*, *„Schulzeit“*, *„Studium“*, *„Beruf“* und *„Alltag“*.

Kategorien mit Bezug zu „Akkulturationsstress“

Innerhalb der Unterkategorie „Beruf“ wurden alle Aussagen kodiert, die sich genauer mit der Relevanz der Herkunft beschäftigen. Hierbei wurde unterteilt in folgende Unterkategorien: Herkunft als Stressfaktor oder „egal“, Herkunft als Belastung/ Mehrwert, Herkunft relevant (ja/nein), Herkunftsstress (weniger/ stärker / nein), die Rolle der Persönlichkeit im Beruf. Da nicht davon ausgegangen wurde, dass Stress sich *immer* auf herkunftsbezogene Ablehnung bezieht, wurden zusätzlich gezielt Aussagen gesammelt, in denen auf „andere Gründe

¹²³ Das vollständige Kategoriensystem mit ausformulierten Kodierregeln findet sich im Anhang der Arbeit.

¹²⁴ Siehe inhaltlicher Kodeplan im Anhang.

für Stress“ hingewiesen wurde. Hierbei entstanden Unterkategorien wie „Frau sein“ oder „Stress als Mutter“, „Konkurrenzkampf“, „fehlende Berufserfahrung“.

Hauptkategorie „Sozialer Kontext“

Der biographische Kontext beinhaltet den Sozialisationsrahmen, in dem der Migrant in Deutschland aufgewachsen ist. Im Einzelnen unterteilt sich dieser Kontext in die Unterkategorien „ethnische Identitätsentwicklung“, „sozio-ökonomischer Sozialisationsrahmen“, „ethnische Sozialisation“, „soziale Unterstützung“, „Freundeskreis“ und „Bezug zum Herkunftsland“.

Hauptkategorie „Grundhaltung zu Deutschen“

Hier wurden alle Aussagen kodiert, in denen die Einstellung der Person und Haltung zu Deutschen deutlich wird. Dies geschah zum Beispiel anhand von Leitfadenfragen wie: Fühlten Sie sich gleichwertig oder unterlegen? Fühlen Sie sich als Opfer/ Minderheit?

Hauptkategorie „Bewältigungsstrategien“

Hier wurden alle Aussagen kodiert, in denen die Person ihre Verhaltensweisen und Bewältigungsstrategien beschreibt in Bezug auf die unterschiedlichen Ausprägungen von fehlender Akzeptanz (von der Kindheit bis ins Berufsleben). Diese Handlungsstrategien werden in achtzehn Unterkategorien gegliedert, die sich ausschließlich aus den Aussagen der Teilnehmer ergaben. Dabei wird differenziert zwischen Strategien von früher (alle Strategien aus der Zeit Kindheit & Jugend) und Strategien von heute.

Zu 4.) Kodieren der Interviews in systematischen Schritten

Materialdurchsichten 1-4

Die Kodierschritte der Interviews sind im folgenden Auswertungsplan detailliert dargestellt. Die Kodierung der Interviews wurde im Rahmen

von Materialdurchsichten vorgenommen.¹²⁵ Der Fokus der Durchsichten orientierte sich an den Hypothesen, die untersucht werden sollten. Bei der Materialdurchsicht der transkribierten Texte wurde das fertige Kodiersystem zuerst auf 20 Prozent des Materials angewandt. Ließen sich die Aussagen nicht durch die Kategorien abdecken, wurden weitere Unterkategorien entwickelt. Nachdem das Kategoriensystem fertig gestellt war, begann der eigentliche Durchlauf der Auswertung mit dem gesamten Material. Dieser Vorgang wurde für jede Fragestellung wiederholt.

Materialdurchsicht 1

Frage: „Besteht in der Gruppe der Afrodeutschen und der europäischen Migranten Akkulturationsstress aufgrund herkunftsbezogener Ablehnung und fehlender Akzeptanz?“.

Bei der ersten Materialdurchsicht stand die Frage, ob Akkulturationsstress vorliegt, im Zentrum der Analyse. In den ersten Schritten wurde vorerst versucht, das Codesystem über Aussagen der Teilnehmer zu erweitern. Nachdem dieser Prozess abgeschlossen war, fand die Kodierung aller Aussagen über herkunftsbezogene Ablehnung im Beruf statt. Wichtige Punkte der Hauptkodierung in diesem Zusammenhang sind: Beschreibungen von Akkulturationsstress (Leitfaden: Berufliche Erfahrungen), Erfahrungen mit Akkulturationsstress, Formen von Stress, der Kontext des Stresserlebens, Beschreibungen von rassistischen oder diskriminierenden Erfahrungen, Beschreibungen von Einstellungen und sozialen Kontakten zu weißen Deutschen.

Materialdurchsicht 2

Frage: „Beeinflussen biographische und gesellschaftliche Faktoren diesen Akkulturationsstress?“.

Bei der zweiten Materialdurchsicht wurden Aussagen kodiert, die sich auf die Frage bezogen, welche Faktoren den Akkulturationsstress

¹²⁵ Die Vorgehensweise bezog sich auf die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) und das Thematische Codieren nach Hopf (2005).

beeinflussen könnten. Wichtige Aussagen in diesem Zusammenhang betrafen den biographischen Hintergrund von Stress, Erklärungen darüber, warum Stress von manchen stärker empfunden wird als von anderen, Beschreibungen von stresshemmenden Faktoren, von Einstellungen und sozialen Kontakten zu weißen Deutschen sowie Beschreibungen zu sozialer Unterstützung früher und heute.

Materialdurchsicht 3

Frage: *Werden bestimmte Verhaltensweisen als Bewältigungsstrategie gegen Akkulturationsstress eingesetzt?“*

Bei der dritten Materialdurchsicht wurden Aussagen kodiert, die sich auf Verhaltensweisen zur Stressvermeidung oder -reduzierung beziehen, die im Sinne einer Bewältigungsstrategie eingesetzt wurden (zum Beispiel Beschreibungen von sozialer Unterstützung). Hierbei wurde nach neuen Aussagen über bisher unbekannte Strategien gesucht. Außerdem wurde untersucht, welche spezifischen gesellschaftlichen und biographischen Faktoren innerhalb der Stichprobe relevant waren.

Materialdurchsicht 4 – Fallkontrastierung und Fallvergleich

Frage: *„Unterscheiden sich die Erfahrungen und das Stressempfinden zwischen Afrodeutschen und Migranten europäischer Herkunft?“*

Bei der vierten Materialdurchsicht wurde versucht, die Unterschiede der Erfahrungen und des Stressempfindens zwischen den Gruppen zu kodieren. Hierbei wurde mittels der Fallkontrastierung und dem Fallvergleich nach Kelle/ Kluge vorgegangen (Kelle/Kluge, 1999). Bei der Fallkontrastierung wurde während der Auswertung mit dem *gesamten Material* gearbeitet. Textstellen aller Textpassagen wurden durch die Bildung von Subkategorien verglichen. Über offenes Suchen nach Anker- und Gegenbeispielen von Akzeptanzerfahrungen wurden „extreme Fälle“ und Unterschiede in den Erfahrungen herausgearbeitet. Wichtige Aspekte bei dem Fallvergleich zwischen den Gruppen „Afrodeutsche“ und „Europa“ waren: Aussagen über Erfahrungen mit Deutschen, Selbsteinschätzung der Position als Migrant,

Stressempfinden aufgrund der Herkunft im Beruf, Bewältigungsstrategien und „andere Gründe für Stress“.

Zu 5.) Thematisches Codieren

Bildung von Text Retrievals und Erstellen der Fallübersichten

Die kodierten Aussagen (Text-Retrievals) wurden nach Herkunft, Berufsgruppe, Geschlecht und Akkulturationsstress gruppiert. Hierbei konnten Textpassagen verschiedener Mitglieder einer Gruppe verglichen werden. Danach wurde das Material schematisch und tabellarisch zusammengestellt. Eine fallbezogene Übersicht über jede Person und ihre Merkmalskonstellationen entstand, welche Rückschlüsse auf die biographische Struktur sowie die Struktur des Umgangs mit Akkulturationsstress der jeweiligen Person zuließ. Interviewaussagen wurden in einer umfassenden Excel-Datei gesammelt und in das Softwareprogramm SPSS übertragen. Dieser Datensatz aus den Interviews wurde dem Datensatz aus dem Fragebogen hinzugefügt. Somit entstand ein Hauptdatensatz in SPSS aus Fragebogen *und* Interviewaussagen.

Zu 6.) Bildung von Kreuztabellen mit Fragebogenskalen (SPSS)

Dieser Hauptdatensatz diente als Grundlage für die darauffolgenden Berechnungen von Kreuztabellen. Die Kreuztabellen ermöglichten es, Zusammenhänge zwischen Erfahrungen, Biographie und Einstellungen aufzudecken und damit relevante Faktoren von Akkulturationsstress zu ermitteln, die schließlich die Grundlage der Typenbildung darstellten.

Zu 7.) Generalisierung der Ergebnisse

Nachdem die Interviews gesichtet, kodiert und die Text Retrievals analysiert wurden, konnte mit Hilfe der Kreuztabellen eine fallübergreifende Generalisierung und Interpretation der Aussagen in Richtung der Ausgangsfragen umgesetzt werden. Die Ergebnisse der Studie werden in den folgenden Kapiteln 5-10 vorgestellt.

Zu 8.) Entwicklung von Prototypen von Akkulturationsstress bei Afrodeutschen

Die Bildung von Prototypen mit je verschieden ausgeprägtem Akkulturationsstress war ein eigenständiger Analyseschritt. Der methodische Ansatz des „Typus“ in der Sozialforschung knüpft an die Überlegungen von Max Weber und Alfred Schütz an.¹²⁶ Weber erklärte die Konstruktion von „verständlichen Handlungstypen“ zum zentralen Ziel empirischer Sozialwissenschaft (Weber, 1964). Entsprechend der phänomenologischen Lebensweltanalyse vertrat Alfred Schütz den Ansatz, dass das gesamte alltägliche Erfahrungswissen als ein System von typischen Aspekten (Selbstverständnisse, Definitionen) verstanden werden kann (Schütz, 1972: 8).

Typenbildung – vertiefende Analyse

Bei der Erarbeitung der vorliegenden Typen von Akkulturationsstress orientierte ich mich an dem Ansatz von Kelle und Kluge (1999), die folgendes Stufenmodell einer empirisch begründeten Typenbildung vorschlagen:

Stufe 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen;

Stufe 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer
Regelmäßigkeiten;

Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung;

Stufe 4: Charakterisierung der gebildeten Typen.

(Kelle/ Kluge, 1999: 82)

Bei dem Modell handelt es sich um logisch aufeinander aufbauende Stufen, die sich mehrmals wiederholen können. Die Typenbildung wurde in dieser Studie in einem mehrstufigen Prozess aufgebaut als ein Zwischenspiel zwischen vergleichender Analyse von Text-Retrievals aus dem Material und der Bildung von Subkodes im Kategoriensystem unter Einbezug der Ergebnisse aus Kreuztabellen. In der ersten Stufe war es wichtig, relevante Vergleichsdimensionen aus dem Material und

dessen Zusammenhang zu ziehen. Diese Vergleichsdimensionen wurden bei der Kodierung des Datenmaterials und der Dimensionalisierung des Kategorienschemas entwickelt.¹²⁷ Angelehnt an das obengenannte Modell wurden in der zweiten Stufe Fälle gruppiert und Sinnzusammenhänge mit Hilfe von Kreuztabellen analysiert. Anhand dieser Ergebnisse konnten Codeübersichten erstellt werden. Durch die inhaltliche Prüfung der Kodierungen nach Überlappungen entstanden weitere wichtige Vergleichsdimensionen für die Typenbildung. Aus der Häufigkeit, mit der bestimmte Themen in den Interviews auftauchten, konnte zwar nicht auf die tatsächliche Häufigkeit rassistischer Erfahrungen geschlossen werden. Entscheidend für die Typenbildung war aber vielmehr die Bedeutsamkeit, die der Erfahrung beigemessen wurde und inwiefern diese als stresshaft eingeschätzt wurden (vgl. transaktionaler Ansatz nach Lazarus/Folkman, Kap.3). Es folgte eine vertiefende Analyse über Kreuztabellen (Stufe 3). Sie dienten als Basis, um Fälle für die Typenbildung zu finden. Eine vergleichende Analyse anhand der ersten Zusammenhänge und Kontraste, die sich aus den Kreuztabellen ergaben, erforderte eine Modifizierung des Kodiersystems in MAXQDA, um Abstufungen für die Typenbildung erfassen zu können. Die Bildung neuer Subkodes für die Ausprägungen der Stresserfahrung brachte den Analyseteil einen großen Schritt weiter. Hier zeigten sich erste Ausnahmefälle und größtmögliche Übereinstimmungen bezogen auf biographische Merkmale, Erfahrungshintergrund und Bewältigungsstrategie. Die Aussagen über Akkulturationsstress, Rassismuserfahrungen und Ablehnungserfahrungen aus den Interviews wurden in die Unterkategorien „stark“, „wenig“, „ja“ und „nein“ untergliedert. Es entstanden so neue Fallübersichten. Diese Ergebnisse wurden als Ausgangspunkt der neuen Dimensionalisierung der Typen verwendet. So konnte von der Häufigkeit einer ablehnenden Erfahrung in beiden Migrantengruppen auf die Ausprägung des

¹²⁶ Vgl. dazu Kuckartz, 2005: 100ff.

¹²⁷ Andere mögliche Wege zur Bestimmung von Vergleichsdimensionen führen über den Leitfaden des Interviews oder über eine kriteriengeleitete Fallauswahl (vgl. Kelle/Kluge, 1999: 84).

Stressempfindens geschlossen werden. Im letzten Schritt, der Stufe 4 der Typenbildung, entstand ein Gesamtbild von Merkmalsbeziehungen, in denen sich relevante Merkmale von Akkulturationsstress mit ihren verstärkenden und hemmenden Faktoren identifizieren ließen (siehe Kapitel 9). Die Typenbildung wird im Kapitel 10 ausführlich dargestellt.

Nun stellt sich die Frage, zu welchen **Ergebnissen** die Studie kam. Diese werden im folgenden zweiten Teil der Arbeit in den Kapiteln 5 bis 10 dargestellt und analysiert.

Zweiter Teil: Empirische Ergebnisse der Studie

„Letzen Endes musst du eine Ausstrahlung, ne Persönlichkeit haben, die andere nicht haben. Also man kann sagen: Ich musste eigentlich immer, das war aber schon irgendwie seit der Kindheit so, immer um alles kämpfen. Das ist etwas, was ich sicherlich mit einigen anderen Schwarzen oder Migranten teile.“
Oberärztin, deutsch-südafrikanischer Herkunft

Kapitel 5

5. Biographische Erfahrungen in Kindheit, Schule und Alltag

Welche Rolle spielt die Biographie eines Migranten für sein späteres Empfinden von Akkulturationsstress? Als Hauptaspekte zur Analyse der Fragestellung wurden der soziale Kontext des Migranten, dessen biographische Erfahrungen mit der Gesellschaft und seine ethnische Sozialisation erarbeitet und festgelegt. Der biographische Hintergrund spielt in der Stresswahrnehmung und -verarbeitung eine wichtige Rolle, da hier die Ressourcen und die Grundeinstellung gegenüber dem deutschen Arbeitsumfeld und damit für die Situationsverarbeitung entstehen.¹²⁸ Dieses Ergebniskapitel beginnt mit der Darstellung des sozialen Kontextes der befragten Akademiker mit Migrationshintergrund. Im Anschluss folgt die eigentliche Darstellung der biographischen Erfahrungen anhand ihrer Aussagen zu Selbstidentifikation und sozialem Zusammenleben mit Deutschen, ihres Bezugs zum Herkunftsland sowie ihrer Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen in Kindheit, Alltag und Schule.

Darstellung der befragten Akademiker mit Migrationshintergrund

Wichtig bei der Wahl der Stichprobe war es, in die Studie Personen aufzunehmen, die in Deutschland aufgewachsen sind oder den Großteil ihrer Jugend in Deutschland verbracht haben – eine

¹²⁸ Siehe Kapitel 3 Stresstheorien: Lazarus/Folkman, 1984; Berry, 1992

Migrantengeneration, die als „Deutsche mit Migrationshintergrund“ verstanden werden kann. Wichtig war außerdem die berufliche Qualifikation der Teilnehmer. So haben alle Teilnehmer beider Gruppen einen Hochschulabschluss und stehen damit für eine Arbeitnehmergruppe mit hoher Qualifikation. Die Befragtengruppe und die Vergleichsgruppe haben folgende übereinstimmende Merkmale:

- In Deutschland geboren oder aufgewachsen (sozialisiert); Lebensmittelpunkt seit der Jugend ist Deutschland (zehn Teilnehmer sind in Afrika oder England geboren, aber mehrheitlich in Deutschland aufgewachsen; fünf Teilnehmer sind im europäischen Ausland geboren, leben jedoch seit dem Kleinkindalter in Deutschland);
- mindestens ein Elternteil ist aus einem afrikanischen bzw. einem europäischen Land nach Deutschland eingewandert;
- akademischer Abschluss (Hochschulstudium);
- berufliches Arbeitsfeld in einer der Berufsgruppen: „Medien“, „Medizin“ und „Selbstständige“.

5.1 Die Befragtengruppe: Akademiker mit afrikanischem Migrationshintergrund (Afrodeutsche)

Die Befragtengruppe der Afrodeutschen umfasst siebenundzwanzig Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund, 13 männlichen und 14 weiblichen Geschlechts. Das Altersspektrum lag mehrheitlich zwischen 30 und 45 Jahren, drei Teilnehmer waren unter 30 Jahre und zwei Teilnehmer über 46 Jahre alt. Fast zwei Drittel sind in Deutschland geboren und aufgewachsen. Zehn Teilnehmer sind in Afrika oder im europäischen Ausland geboren, jedoch von Kleinkindalter an in Deutschland aufgewachsen. Die Herkunftsländer sind: Uganda, Ghana, Nigeria (Westafrika), Uganda, Kamerun, DR Kongo (Zentralafrika), Südafrika, Kenia (südliches Afrika), Eritrea und Äthiopien (Ostafrika). Alle Interviewteilnehmer verfügen über gute Deutschkenntnisse oder sind Muttersprachler. Nur etwa die Hälfte der Gruppe spricht die Sprache ihres afrikanischen Herkunftslandes. Ein Großteil der Gruppe,

nämlich zwei Drittel der Teilnehmer, besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Zum Teil haben sie diese von Geburt an über den deutschen Elternteil erhalten oder im jungen Erwachsenenalter angenommen. Alle Teilnehmer haben einen akademischen Abschluss und gehören einem der drei genannten Berufsfelder an.

Berufliche Ausbildung und Einwanderungszeit der Eltern

Der afrikanische Elternteil in der Befragtengruppe der Afrodeutschen ist zur Hälfte schon vor 1971 nach Deutschland eingewandert. Die restlichen Eltern sind bis zum Jahre 1984 eingewandert. Hier dominiert also eine lange Aufenthaltsdauer von über 35 Jahren. Bei fast allen Teilnehmern stammt der Vater aus einem afrikanischen Land und die Mutter ist Deutsche. Bei den restlichen Afrodeutschen sind beide Eltern afrikanischer Herkunft. Der Ausbildungsgrad der Eltern ist ebenso hoch angesiedelt wie der ihrer Kinder: Fast alle Väter sind Akademiker. Sie verfügen über die Fachhochschulreife oder ein abgeschlossenes Studium. Auch die Hälfte der Mütter haben Fachhochschulreife oder Abitur. So sind darunter unter anderem vier Ärztinnen und vier Lehrerinnen zu finden. Unter den Vätern befinden sich ein Richter, ein Lehrer, zwei Ärzte, ein Diplomchemiker und vier Ingenieure. Demnach kann für die Befragtengruppe allgemein von Elternhäusern mit hohem Bildungsgrad gesprochen werden. Ein Großteil der Gruppe gibt an, dass ihnen ihre afrikanische Herkunft „wenig“ oder „gar nicht“ vertraut ist. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass ein hoher Anteil bei einer alleinerziehenden deutschen Mutter aufgewachsen ist. Nur ein Viertel der afrodeutschen Gruppe ist bei beiden Elternteilen aufgewachsen.

Berufe der afrodeutschen Befragtengruppe

Die eine Hälfte der Teilnehmer befindet sich in einem Angestelltenverhältnis, die andere Hälfte hat sich in ihrem Beruf selbstständig gemacht, wobei zwei Personen eine Stelle als freie Mitarbeiter haben. Die Berufsgruppenverteilung der Afrodeutschen im Bereich Medien/ IT/ Presse verteilt sich auf zwei Pressesprecher, eine Redakteurin, eine freie TV-Journalistin, eine Drehbuchautorin, eine Regisseurin, einen Aufnahmeleiter Film und einen IT-Consultant. Unter den Humanmedizinerinnen waren sechs Fachärztinnen, zwei Oberärztinnen, drei

Assistenzärzte; unter den Selbstständigen zwei Unternehmer, ein Ingenieur (mit eigenem Ingenieurbüro), ein SAP-Berater, eine Antirassismustrainerin, zwei Rechtsanwälte, eine ambulante Familienhelferin und ein Geschäftsführer (privater Unternehmer).

5.2 Die Vergleichsgruppe: Akademiker mit europäischem Migrationshintergrund

Um die Erfahrungen unterschiedlicher ethnischer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt vergleichen zu können, wurden zehn Personen mit europäischem Migrationshintergrund als Vergleichsgruppe in die Studie aufgenommen¹²⁹. Bei der Auswahl der Teilnehmer wurde auf die Übereinstimmung der am Anfang beschriebenen Merkmale geachtet: akademische Bildung, Sozialisation in Deutschland und ausländische Herkunft. Die Vergleichsgruppe besteht aus vier männlichen und sechs weiblichen Teilnehmern. Der Großteil der Gruppe mit europäischem Migrationshintergrund ist zwischen 30 und 45 Jahre, zwei Teilnehmer sind über 46 Jahre alt. Die Teilnehmer sind zur einen Hälfte in Deutschland und zur anderen Hälfte im europäischen Ausland geboren. Jedoch sind alle – mit zum Teil kurzen Unterbrechungen – in Deutschland aufgewachsen. Die europäischen Herkunftsländer der Teilnehmer sind: Griechenland, Zypern, Italien, Niederlande, Spanien und die Türkei. Alle Interviewteilnehmer verfügen über gute Deutschkenntnisse oder sind Muttersprachler. Drei Teilnehmer sprechen die deutsche Sprache nicht als Muttersprache und sehen sich gegenüber Muttersprachlern in Schrift und Grammatik im Nachteil. Alle europäischen Teilnehmer sprechen die Sprache ihres Herkunftslandes. Bei der Verteilung der Herkunft der Eltern ist festzustellen, dass bei fast allen Gruppenmitgliedern (acht von zehn) beide Eltern aus einem europäischen Land stammen. Die Mehrheit der Mitglieder der Vergleichsgruppe ist damit in einem herkunftsbezogenen ethnischen Netzwerk (Freunde und Bekannte) aufgewachsen. Vergleichsweise wenig (drei Teilnehmer) haben einen

¹²⁹ Die Fallzahl lässt keinen repräsentativen Vergleich je nach Herkunftsland zu, weist jedoch auf Tendenzen, die in weiteren Studien zu prüfen sind.

deutschen Elternteil (Mutter oder Vater). Jedes Gruppenmitglied ist bei beiden Elternteilen aufgewachsen. Zwei Drittel der Teilnehmer besitzen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Die große Mehrheit der Teilnehmer in der Vergleichsgruppe hat eine europäische Staatsangehörigkeit und gilt amtlich gesehen als „Ausländer“.

Berufliche Ausbildung, Einwanderungszeiten der Eltern

Der europäische Elternteil in der Vergleichsgruppe ist zur Hälfte in der Anwerbephase von Gastarbeitern zwischen 1955 und 1970 nach Deutschland eingewandert. Die restlichen Eltern sind bis zum Jahre 1982 eingewandert. Auch hier dominiert die lange Aufenthaltsdauer zwischen 35 und 50 Jahren in Deutschland. Bei der Ausbildung der Eltern zeigt sich ein niedrigerer Ausbildungsgrad als bei der Gruppe der Afrodeutschen. Bei den Müttern ist ein verhältnismäßig großer Anteil ohne Ausbildung (ein Drittel). Ansonsten sieht die Verteilung wie folgt aus: eine Mutter mit beruflicher Fachausbildung, zwei mit Hochschulabschluss und vier mit einer Lehre. Die Berufe der Mütter sind Krankenschwester, MTA, Lehrerin, Krankengymnastin und Hausfrau (drei Personen). Auch bei den Vätern dominiert der mittlere Bildungsabschluss. Die Hälfte hat eine Lehre gemacht, ein Drittel hat keine Ausbildung abgeschlossen, eine Person hat eine berufliche Fachausbildung, ein Hochschulabschluss liegt nur bei zwei Personen vor. Die Berufe der Väter waren Arbeiter, Lehrer, Chemiker, Koch, Einzelhandelskaufmann und Buchhalter. Demnach kann in der europäischen Gruppe von einem deutlichen Ausbildungsanstieg in der zweiten gegenüber der ersten Generation gesprochen werden.

Berufe der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund

Über die Hälfte der Gruppenmitglieder sind Angestellte, zwei haben eine Stelle als freie Mitarbeiter und zwei haben sich in ihrem Beruf selbstständig gemacht. Die Berufe der zehn Migranten sind: Mediziner (drei Personen, darunter ein Facharzt), Soziologin, Key-Account Manager bei einem Verlag, TV-Redakteurin, TV-Journalistin,

selbstständige Unternehmensberaterin, Verkaufsberater und Industrie-Managerin (je eine Person).

Studienabschlüsse beider Gruppen

Die Migranten beider Gruppen haben Studienabschlüsse (Magister oder Diplom) in folgenden Studiengängen: Agrarökonomie, Bauingenieurwesen, Biomedizintechnik, Betriebswirtschaftslehre, Biologie, Volkswirtschaftslehre, Sozialpädagogik, Diplom-Dolmetscher/in, Diplom-Drehbuchautor/in, Erziehungswissenschaften, Germanistik, Humanmedizin, Jura, Literaturwissenschaft, Medienwissenschaft, Politikwissenschaft, Psychologie, Anglistik, Sozialarbeit, Soziologie, Regie und Wirtschaftswissenschaften.

Demographische und sozioökonomische Merkmale beider Gruppen

Die Verteilung der demographischen und sozioökonomischen Merkmale beider Migrantengruppen zeigt, dass der Altersdurchschnitt beider Gruppen übereinstimmend mehrheitlich zwischen 30 und 45 Jahren liegt. Fast alle Teilnehmer der Vergleichsgruppe sind verheiratet, nur zwei Teilnehmer (von zehn) sind ledig. In der Befragtengruppe sind (13) Teilnehmer ledig, (11) sind verheiratet und (3) geschieden. Deutliche Unterschiede zeigen sich beim Einkommen. In der afrodeutschen Gruppe liegt das monatliche Durchschnittseinkommen bei 4000-5000 Euro brutto, während es bei der Vergleichsgruppe mehrheitlich zwischen 3000-4000 Euro brutto beträgt.

5.3 Relevanz der biographischen Ressourcen und Erfahrungshintergründe

Vorbemerkungen zur Darstellungsweise der Ergebnisse

Angelehnt an den biographischen Ansatz dieser Studie fungieren exemplarische Biographien als „Repräsentationen“ übergreifender Merkmale und Erfahrungen, die innerhalb der Gruppe gemacht wurden. Bei der Darstellung der Ergebnisse werden Aussagen ausgewählt, die relevante Faktoren von herkunftsbezogenem Stress im

Beruf benennen. Bei der Auswahl der Beispiel-Interviews wurde darauf geachtet, dass (1) relevante Merkmalsdimensionen der Befragtengruppe berücksichtigt werden, und dass (2) die geschilderten Erfahrungen einen Kontrast zu den Erfahrungen anderer Teilnehmer der Gruppe bilden, so dass ein Überblick über das gesamte Spektrum entstehen kann. Die Namen wurden zum Schutz der Personen geändert.

Kindheits-, Jugend- und Alltagserfahrungen

In welchem sozialen Kontext wuchsen die Migranten der Studie auf? Welche Erfahrungen wurden gemacht und welche Botschaften oder Strategien wurden im Rahmen der ethnischen Sozialisation vermittelt? Innerhalb der Befragten- und der Vergleichsgruppe gab es Teilnehmer mit positiven und negativen Erfahrungen, mit und ohne Rassismuserfahrungen in ihrer Biographie (Kindheit, Jugend und Alltag). Vergleicht man jedoch die Bedeutsamkeit der Rassismuserfahrungen (als prägende Erlebnisse, die zu Minderwertigkeitskomplexen führen), lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. Dies wiederum lässt Rückschlüsse auf die Verteilung von Stressempfinden im Beruf zu. Begründet könnte dieser Umstand dadurch sein, dass aus historischer Sicht bereits seit der Zeit deutscher Kolonien Vorstellungen bestehen, die afrikanische „Rasse“ hätte aus ethnozentristischer Sicht eine niedrigere rassentheoretische Position gegenüber europäischen „Rassen“¹³⁰.

5.4 Selbstidentifikation und soziale Einbindung

(1) Identifikation mit Deutschland

Die Identifikation der Teilnehmer mit Migrationshintergrund mit Deutschland lässt sich an ihrer Selbstbezeichnung, ihren sozialen Kontakten (Freundschaften, Ehen mit Deutschen) und ihrer Heimatverbundenheit ablesen. In den Interviews wurde deutlich, dass beide Migrantengruppen positive Erfahrungen mit Deutschen

¹³⁰ Zur Eugenik und Rassenhygiene in Deutschland siehe El-Tayeb, 2001:28ff.

gesammelt haben, eine enge Bindung zur deutschen Gesellschaft besteht und viele eine Freundschaft mit Deutschen verbindet. Die zum Teil enge Bindung und Identifikation mit der deutschen Gesellschaft zeigen folgende Merkmale der **Befragtengruppe der Akademiker mit afrikanischem Migrationshintergrund**:

In der afrodeutschen Befragtengruppe besteht eine starke Bindung zur deutschen Nationalität, häufig bedingt durch den deutschen Elternteil. Dies erklärt auch die überwiegend sehr guten Deutschkenntnisse bzw. die Häufigkeit der Muttersprachler. Ein Drittel der afrodeutschen Befragten sind mit Deutschen verheiratet und die Mehrheit hat die deutsche Staatsangehörigkeit.

In der **Vergleichsgruppe der Akademiker mit europäischem Migrationshintergrund** zeigt sich die enge Verbundenheit anhand folgender Merkmale: Drei Teilnehmer haben einen deutschen Elternteil, alle Teilnehmer verfügen über sehr gute Deutschkenntnisse oder sind Muttersprachler, über die Hälfte der Teilnehmer fühlen sich von Deutschen akzeptiert und die Hälfte der Teilnehmer besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit.

Bei der Selbstbezeichnung dominiert die Kombination des Herkunftslandes mit deutschem Bezug in der afrodeutschen Befragtengruppe. Von den 27 Teilnehmern sehen sich mehr als die Hälfte als „schwarze Deutsche“, die zweite Hälfte sieht sich als „Afrodeutsche“.¹³¹ Die Selbstbezeichnung „Afrikaner“ wurde nur von zwei Teilnehmern gewählt. Wichtig für die Selbstbezeichnung der Teilnehmer mit Migrationshintergrund ist der Rückbezug auf die eigene Herkunft, und das selbst für solche Teilnehmer, die kaum Kenntnisse über die Kultur des Herkunftslandes haben. Bei der Vergleichsgruppe dominiert die Zugehörigkeit zum europäischen Herkunftsland die Selbstbezeichnung. Jedoch sind die engen sozialen Kontakte zu Deutschen und der hohe Anteil an Ehepartnern mit deutscher Herkunft bei über der Hälfte der Teilnehmer mit

¹³¹ Mehrfachnennungen waren möglich.

europäischem Migrationshintergrund Hinweise für die enge soziale Bindung an Deutschland innerhalb der Gruppe.

„Heimatland Deutschland“

Das Heimatgefühl ist ein komplexer Begriff, der sich auf eine emotionale Bindung an bestimmte Regionen bezieht. Eine „Heimat“, von der man nicht akzeptiert wird, ist jedoch eine widersprüchliche Ausgangssituation. Angesichts des relativ hohen Anteils an Teilnehmern mit der Selbstbezeichnung „schwarze/r Deutsche/r“ und Afrodeutsche/r¹³², zeigt sich die Zustimmung zur Aussage „Deutschland ist mein Heimatland“ deutlich zurückhaltender. Etwas weniger als die Hälfte sehen Deutschland als ihr „Heimatland“ an, obwohl sie zum großen Teil in Deutschland geboren sind. Aufgrund der geteilten kulturellen Bezüge und der unklaren Zuordnung innerhalb der Gesellschaft, fällt es Migranten oft schwer, sich selbst in der deutschen Gesellschaft heimisch zu fühlen. Insbesondere aufgrund gehäufte Ablehnungserfahrungen ist eine Identifikation mit der „deutschen Heimat“ entsprechend schwierig, wenn das deutsche Umfeld die Zugehörigkeit bzw. ein gleichberechtigtes Miteinander wiederkehrend in Frage stellt (vgl. Kapitel 1). Ein Viertel der Afrodeutschen beschrieben sich selbst im Interview zu einer Region oder Stadt zugehörig und bezeichnen sich als „Berliner“, „Rügenerin“, „Kölner“ oder auch „Europäer“ und „Weltbürger“.

(2) Deutsche Freundschaften und soziales Zusammenleben mit Deutschen

Das soziale Zusammenleben mit Deutschen kann bei der Hälfte der Befragten- und Vergleichsgruppe als „eng verzahnt“ beschrieben werden. Ein Großteil der Vergleichsgruppe stimmt der Aussage „Meine besten Freunde sind Deutsche“ zu. Umgekehrt sind bei über der Hälfte der Befragten die „besten Freunde“ Afrikaner/ Afrodeutsche.

¹³² Mehrfachnennungen waren möglich, fünfzehn Teilnehmer.

Hier spiegelt sich die soziale Integration beider Gruppen über Kontakte mit der deutschen Mehrheitsgesellschaft, aber auch mit ethnischen Gruppen, wider. Der hohe Anteil an Ehen mit Personen deutscher Herkunft spricht ebenfalls dafür. Hierin liegt ein großes Potenzial für positive soziale Kontakte und positive Erfahrungen mit Deutschen ohne Migrationshintergrund. Diese Erfahrungen sind später ein relevanter Faktor, um herkunftsbezogene Ablehnung als weniger stresshaft wahrzunehmen und diese erfolgreicher zu verarbeiten.¹³³ Exemplarisch für Freundschaften mit Deutschen und soziale Akzeptanz durch das deutsche Umfeld in Kindheit und Jugend sind die Erfahrungen eines Teilnehmers mit ghanaischer Herkunft: Phillip¹³⁴ ist als Sohn einer Deutschen und eines Ghanaers in einem kleinen Dorf aufgewachsen. Sein Vater arbeitete als Ingenieur. Er und seine Geschwister waren zwar die einzigen „schwarzen Kinder“, aber man kannte sich und spielte miteinander. Vom ersten Tag an war er im Kindergarten integriert und fand schnell Freunde:

„Dann bin ich da rein und dann hat die Kindergartentante gesagt „Okay hier sind die Jungs die spielen. Ja, das ist der Oliver, der Heiko und der Fritz, mit denen kannst du spielen“. Und dann hat der eine Bub gesagt „Oh der ist ja schwarz“. Das war das erste Mal, dass mir das bewusst geworden ist, also vorher hab ich mir überhaupt keine Gedanken drüber gemacht. Und dann hat der Fritz gesagt: „Ist doch egal“. Und dann war das Ding gegessen, dann war ich einer von denen. Ja, und dann sind das meine besten Freunde gewesen im Kindergarten.“ Philipp, Position 141

In späteren Jahren kam es zwar zu Beschimpfungen außerhalb des dörflichen Umfeldes, die er jedoch nicht als prägend negativ in Erinnerung hat. Er wuchs in einem engen Familienzusammenhalt und mit der Erfahrung von sozialer Akzeptanz im deutschen Umfeld auf. Seine Freunde haben zum Großteil einen Migrationshintergrund, aber seine Ehefrau ist Deutsche. Mehr als die Hälfte der Afrodeutschen und drei Viertel der Vergleichsgruppe beschreiben Freundschaften mit deutschen Kindern und Jugendlichen, Schulfreunde und

¹³³ Vgl. Kapitel 9, Relevante Faktoren für Akkulturationsstress.

¹³⁴ Name wurde geändert.

Nachbarskinder, mit denen sie gespielt haben und durch „dick und dünn“ gegangen sind. Hier wurde übereinstimmend betont, dass die Hautfarbe oder der Migrationshintergrund zu dieser Zeit „egal“ waren.

5.5 Biographische Ressourcenausstattung

Die biographische Ressourcenausstattung umfasst alle Ressourcen aus der Biographie, die der Migrant für die spätere Stressverarbeitung heranziehen kann. Dazu gehören positive soziale Alltagserfahrungen ebenso wie soziale Unterstützung durch ein ethnisches Netzwerk (zur Stärkung des Selbstbewusstseins als Migrant der zweiten Generation) oder ein enger Bezug zum Herkunftsland der Eltern.

(3) Bezug zum Herkunftsland der Eltern

Der Bezug zum Herkunftsland der Eltern zeigt sich an der Kenntnis von dessen Sprache und Kultur. Hierin unterscheiden sich Befragten- und Vergleichsgruppe stark. Während die Eltern in der Vergleichsgruppe großen Wert auf die Vermittlung der europäischen Landessprache gelegt haben, ist in der Gruppe der Afrodeutschen die Kenntnis der Landessprache nur selten gegeben. Die Mehrheit der Afrodeutschen spricht die Landessprache ihres afrikanischen Herkunftslandes überhaupt nicht. Für ebenso viele Afrodeutsche ist Deutsch die Muttersprache mit der sie aufgewachsen sind. Entsprechend der Verteilung der Sprachkenntnisse geben über die Hälfte der afrodeutschen Teilnehmer an, dass ihnen die Kultur ihres Heimatlandes „wenig“ oder „gar nicht“ vertraut ist. Diese fehlende Kenntnis der afrikanischen Kultur schwächt deren Bezug zum afrikanischen Herkunftsland der Eltern. Die Kultur des Landes ist nur einem geringen Anteil der afrodeutschen Befragtengruppe „sehr“ vertraut. Diese Gruppenmitglieder sind überwiegend bei beiden Elternteilen aufgewachsen, die afrikanische Kultur wurde ihnen durch den afrikanischen Vater oder den Bekanntenkreis vermittelt. Generell ist der Bezug zum Herkunftsland der Eltern in der europäischen Vergleichsgruppe deutlich enger als in der afrodeutschen Befragtengruppe. Dies zeigt sich an folgenden Zusammenhängen: Die

13 Teilnehmer der Befragtengruppe war bisher ein bis vier Mal in ihrem Leben in ihrem afrikanischen Herkunftsland. Der übrige Teil der Gruppe hat es nie besucht. In der Vergleichsgruppe haben *alle* Teilnehmer das europäische Herkunftsland der Eltern mehrfach besucht. In der Regel ein Mal pro Jahr. Dieser Umstand ist sicherlich mit der weitaus größeren Entfernung nach Afrika zu erklären, im Vergleich zu den nahe gelegenen Ländern in Europa. Die Mehrheit der Vergleichsgruppe konnte durch diese regelmäßigen Besuche die Kultur und Sprache des Herkunftslandes erwerben. Hier sieht die Mehrheit die europäische Landessprache sogar als ihre Muttersprache an. Obwohl ihnen die Kultur des europäischen Herkunftslandes „sehr vertraut“ ist, identifizieren sich fast alle mit der deutschen Identität und bezeichnen sich selbst als „Deutsche(r)“. Dieser Bezug ist eine wichtige Ressource als spätere Bewältigungsstrategie bei Erfahrungen mit herkunftsbezogener Ablehnung.¹³⁵

(4) Akzeptanz durch das deutsche Umfeld

Die meisten Teilnehmer der Vergleichsgruppe Europa erlebten in Kindheit, Jugend und im Alltag keinerlei Vorurteile gegenüber ihrer Herkunft. Die Mehrheit beschreibt ein deutsches Umfeld von sozialer Akzeptanz und Sympathie. Ihre Kindheit in Deutschland beschreiben sie als „schön“. Teilnehmer mit europäischem Migrationshintergrund fühlten sich „voll integriert“. Fragen zu ihrer Herkunft empfanden sie nicht als störend, da sie mit keinerlei Ablehnungserfahrungen, sondern „Interesse“ verbunden war. Ausnahmen bilden die Teilnehmer aus den Gasarbeiterländern Türkei und Italien. Sie gehören innerhalb der Vergleichsgruppe zu denen mit Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen in der ethnischen Sozialisation, im Alltag und im Beruf. Bei den Afrodeutschen beschreibt die Mehrheit ebenfalls positive Erfahrungen von Akzeptanz in Kindheit, Schule und Studium und gibt an deutsche Freunde zu haben. Parallel zu diesen positiven Erfahrungen wurden hier aber auch rassistische Erfahrungen gemacht. Da diese für die Fragestellung zu Stresserleben aufgrund des

¹³⁵ vgl. Kapitel 9, Relevante Faktoren von Akkulturationsstress.

Migrationshintergrundes von Bedeutung sind, wird im folgenden Abschnitt auf biographische Aspekte eingegangen, die sich verstärkend oder hemmend auf die Stresswahrnehmung und -verarbeitung auswirken können:

- Vermittlung von Bewältigungsstrategien in der ethnischen Sozialisation;
- Erfahrungen fehlender Akzeptanz in Kindheit, Jugend und Alltag;
- Zugang zu ethnischen Netzwerken.

(5) Zugang zu ethnischen Netzwerken

Ethnische Netzwerke bieten soziale Unterstützung und emotionalen Rückhalt. Sie bilden neben dem Bezug zum Herkunftsland einen wichtigen hemmenden Faktor für Akkulturationsstress.¹³⁶ Innerhalb der ethnischen Netzwerke erfahren Migranten die nötige Akzeptanz, die sie den Ablehnungserfahrungen der Mehrheitsgesellschaft entgegensetzen können. Diese Wirkungsweise zeigt sich später als wichtiger Differenzierungsfaktor zwischen den Typen. In der afrodeutschen Gruppe spielen sie jedoch eine geringe Rolle. Die Mehrheit wuchs in einem weiß dominierten Umfeld auf, in dem sie die einzigen schwarzen Kinder oder die einzige schwarze Familie waren. Dieser Zusammenhang deckt sich mit der Selbstbezeichnung und der Identifikation, die deutlich an Deutschland orientiert ist. Die Mehrheit sieht sich als „Deutsche(r)“ „Afrodeutsche(r)“ oder „schwarze Deutsche(r)“. Die afrikanische Herkunft wird zwar als wichtig für das Selbstverständnis beschrieben, der Bezug zu Deutschland ist jedoch in der Mehrheit der Gruppe stärker. Die Mehrheit der Afrodeutschen wuchs bei der alleinerziehenden deutschen Mutter auf, was die finanziellen Rahmenbedingungen für Fernreisen nach Afrika sicherlich erschwert hat. Ein kleiner Anteil fühlte sich als Teil eines afrikanischen Netzwerkes von dem sie profitiert haben. Der Großteil der Gruppe hat diesen Vorteil des ethnischen Rückhaltes nicht erlebt. In der

¹³⁶ Vgl. Kapitel 9. relevante Faktoren von Stress.

Vergleichsgruppe sind ethnische Netzwerke ebenfalls wenig gegeben. Dafür gab es enge soziale Bindungen zu Verwandten und Bekannten aus dem europäischen Herkunftsland. Diese Netzwerke von privaten, lokalen Freundschaften der Eltern führten dazu, dass deren Kindern ein ethnisches Selbstbewusstsein vermittelt wurde. Sie stellen eine Form des sozialen Rückhalts dar. Ein Großteil besucht zudem jährlich ihr europäisches Herkunftsland. Einige planen sogar später mit ihren Familien dorthin umzusiedeln.

Beispielhaft für überregionale afrikanische Netzwerke bei den Afro-deutschen sind der Phoenix Verein, der Verband binationaler Partnerschaften oder die Initiative Schwarzer Deutscher (ISD). In der Stichprobe der Europäer fungierten eher Freundschaften mit Migranten aus dem Herkunftsland und verwandtschaftliche Bindungen als ethnische Netzwerke. Großstädte bieten durch die größere Anzahl von Minoritäten eigene ethnische soziale Strukturen. Hier werden gemeinsam Hochzeiten und Feste gefeiert oder kulturelle Bräuche gelebt. Beispiele für diese Netzwerke innerhalb der Befragten- und Vergleichsgruppe finden sich in Frankfurt (Eriträer), Berlin (Italiener, Griechen, Türken), Düsseldorf (Ghanaer) und Köln (Äthiopier). Diese Ballungsgebiete haben lokale ethnische Netzwerke, in denen sich Migranten austauschen und sich gegenseitig Rückhalt bieten können. Auffällig ist in diesem Zusammenhang die Rolle der Solidarität unter Migranten unterschiedlicher Herkunft. In beiden Gruppen wurde betont, dass das Gemeinsamkeitsgefühl, eine „andere Herkunft zu haben“ wichtiger ist, als die Frage, ob die Herkunftsländer übereinstimmen. Innerhalb der Stichprobe gibt es häufig Freundschaften zu anderen Menschen mit Migrationshintergrund. Dies gilt mehrheitlich und in beiden Gruppen für die Teilnehmer, die in deutschen Großstädten (wie Berlin, Köln, Frankfurt) und damit oftmals zusammen mit Migrantenkindern aus anderen Ländern aufgewachsen sind. Diese Heterogenität spiegelt sich auch in ihren Freundschaften im Erwachsenenalter wider. Dies gilt jedoch nur, wenn keine prägenden rassistischen Erfahrungen gemacht wurden. In solchen Fällen konnte festgestellt werden, dass sich vor allem in der afrodeutschen Gruppe die Migranten häufig gegen soziale Kontakte zu Deutschen entscheiden

(afrikanische Herkunft als Bedingung für Freundschaft). Auf diesen Zusammenhang zwischen Rassismuserfahrungen und ethnischer Selektion bei sozialen Kontakten wird im weiteren Verlauf eingegangen, da dieses Verhalten einem bestimmten Typus von Akkulturationsstress entspricht.

(6) Ethnische Sozialisation und Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der Herkunft

Das Gefühl von Minderwertigkeit aufgrund herabwürdigender Erfahrungen ist ein biographischer Faktor, der sich verstärkend auf das Empfinden von Akkulturationsstress bei afrodeutschen Migranten auswirken kann. Ein Großteil der afrodeutschen Befragtengruppe beschrieb in den Interviews, als Kind mit diesem Gefühl der Minderwertigkeit aufgrund ihrer afrikanischen Herkunft aufgewachsen zu sein. Auslöser dieses Gefühls war das erlebte rassistische Verhalten des deutschen Umfeldes ihnen gegenüber (wie Beschimpfungen, soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen in der Schule und im Alltag). Verstärkt wurden diese Gefühle durch eine unzureichende ethnische Sozialisation, das heißt eine fehlende Vermittlung von Strategien und Stolz auf die Herkunft durch die Eltern. Auffällig war der Umstand, dass von keinem Teilnehmer in der Vergleichsgruppe Europa Minderwertigkeitsgefühle beschrieben wurden. Dies kann einerseits an der selbstbewussten Haltung zur eigenen Kultur seitens der Eltern gelegen haben, andererseits könnte dies auch mit der sozialen „Beliebtheit“ bestimmter europäischer Migrantengruppen in Deutschland zusammenhängen. Die tief sitzenden Vorbehalte, denen gerade Afrodeutsche (oder Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund) ausgesetzt sind, zeigen sich somit auch in dieser Studie.¹³⁷ Exemplarisch für Minderwertigkeitsgefühle aufgrund des Verhaltens des sozialen und familiären Umfeldes sind Diana und Jenny. Diana ist Oberärztin und wurde als Tochter einer Deutschen und eines Südafrikaners in Deutschland geboren. Ihr Vater verbrachte nur sechs Jahre bei Frau und Kind und verließ dann wieder das Land.

¹³⁷ Vgl. Kapitel 1.

Diana blieb mit ihrer Mutter in Deutschland zurück. Ihre deutsche Mutter war den vorurteilsbehafteten Bemerkungen ihres deutschen sozialen Umfeldes ausgesetzt, sich mit einem Afrikaner „eingelassen zu haben“ und entwickelte ein ambivalentes Verhältnis zu ihrer Tochter. Die afrikanische Herkunft (Hautfarbe) wurde zum Symbol für den verlorenen Partner und deshalb im Alltag weitestgehend negiert. Die afrodeutsche Tochter erzog sie „weiß“, indem sie alle anderen afrikanischen Kontakte abbrach und das Thema „afrikanische Herkunft“ in der Erziehung ihrer Tochter ausblendete. Diese negativ-ambivalente Haltung zur afrikanischen Herkunft und die emotionale Distanz zur eigenen Tochter lösten bei Diana Minderwertigkeitsgefühle aus. Sie fühlte sich aufgrund ihrer afrikanischen Abstammung „fehl am Platz“ in der eigenen Familie.

„Der Vater ist weg, die Mutter weiß nicht, was soll sie jetzt hier mit dem Kind machen. Du kamst dir schon ein bisschen fehl am Platz vor. Also natürlich entstehen da irgendwo Minderwertigkeitsgefühle. Also dadurch ziehst du dich zurück. Und dann hörst du das und denkst, vielleicht ist es so? Du bekommst ja immer subversiv signalisiert: Du bist weniger wert. Auf welcher Basis auch immer. Auch über das schulische Umfeld.“ Position 117-121

Die Mutter vermittelte ihrer Tochter aufgrund der eigenen emotionalen Distanz weder einen Selbstwert als Afrodeutsche noch Handlungsweisen im Umgang mit Rassismus. Diana fühlte sich schutzlos dem Rassismus, der ihr in der Schule begegnete, ausgeliefert. Den täglichen Beschimpfungen der deutschen Mitschüler konnte sie keine selbstbewusste Strategie entgegensetzen. Sie ertrug die Beschimpfungen und isolierte sich zunehmend.

„Sie hat das gar nicht so erkannt, was das bedeutet. Da fehlte auch die Sensibilität und das konnte ich ihr erst mit Mitte zwanzig erklären. Sie hat sich nie tiefer damit beschäftigt, dass das auch Probleme macht, als Schwarze in einer weißen Gesellschaft zu leben.“ Position 115-116

Im späteren Erwachsenenalter wird ihr dieser Mangel an Strategien bewusst. Sie lernt bei einem USA-Aufenthalt schwarze Ärztinnen kennen, die durch ihr selbstbewusstes Auftreten ihre Ziele durchsetzen. Zurück in Deutschland sieht sie sich im Spiegel dieser Erfahrungen und entwickelt Strategien als Schutz und zur Bewältigung von subtilem

Rassismus, mit dem sie als Oberärztin durch deutsche Kollegen konfrontiert wird.¹³⁸

Ablehnung der Herkunft – Wunsch „weiß zu sein“

Ein weiteres Beispiel für biographische Vorbelastung ist Jenny, Pädagogin mit deutsch-kenianischer Abstammung. Sie hat sich nach ihrem Pädagogik-Studium als Anti-Rassismustrainerin selbstständig gemacht. Sie wuchs in einem kleinen Ort in Ostdeutschland auf. Ihre Erfahrungen sind ähnlich wie die Dianas, aufgrund der Hautfarbe nicht „richtig“ zu sein. Sie wurde als uneheliche Tochter einer verheirateten Deutschen und eines kenianischen Studenten geboren. Kurz nach der Geburt kam sie in ein Kinderheim und wurde zur Adoption freigegeben. Die dortige Heimleiterin nahm sie auf und wurde ihre Stiefmutter. Ihren kenianischen Vater lernte sie erst nach langen Recherchen im Erwachsenenalter kennen. Auch sie wuchs in einem ausschließlich weißen Umfeld mit einem Gefühl von Minderwertigkeit aufgrund ihrer afrikanischen Abstammung auf, dass ihr durch den Rassismus dieses Umfeldes vermittelt wurde. Ihre Stiefmutter befürwortete keinen Kontakt zu Afrikanern. Die täglichen rassistischen Beschimpfungen mit denen Jenny umgehen musste, versuchte sie zu ignorieren. Diese Strategie gegen rassistische Beschimpfungen wurde ihr so von ihrer Mutter vermittelt. Auch von Seiten der Mutter wurde nicht über ihre afrikanische Herkunft gesprochen, sodass Jenny keinerlei Strategien vermittelt wurden, mit diesen Situationen umzugehen. Es wurde ihr kein Stolz auf ihr Menschsein und kein Bewusstsein ihrer Würde vermittelt. Im Gegenteil wurde durch diese Form der ethnischen Sozialisation das Gefühl gefestigt, dass Jenny diese Beschimpfungen ertragen muss. Jenny wünschte sich als Kind „weiß“, wie die „Anderen“, zu sein. Sie empfand sich als „nicht richtig“.

„Ich habe mich zwar im Spiegel gesehen und habe irgendwie den Unterschied schon wahrgenommen, aber trotzdem war, glaub ich, das Bestreben einfach so zu sein wie die Anderen, ein sehr großes. Und für mich selber das auszublenden, dass ich ne Hautfarbe habe, bestimmte Bilder provoziere und gleichzeitig das immer wieder aufs Brot

¹³⁸ Siehe Kapitel 7 Akkulturationsstress.

geschmiert zu bekommen, irgendwie so ein Rückschlag zu bekommen, der mir signalisiert: Du bist aber nicht wie alle. Ich habe nach Dingen gesucht, die symbolisieren: „Ich bin nicht richtig, so wie ich bin.“
Jenny, Position 64-65

5.6 Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen

Die biographischen Erfahrungen der Stichprobe der Afrodeutschen und europäischen Migranten unterteilen sich in Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen. Da Rassismuserfahrungen dominant in der Befragtengruppe der Afrodeutschen beschrieben wurden, folgen exemplarische Beispiele mehrheitlich aus dieser Gruppe. In der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund dominieren die Akzeptanzerfahrungen.

(7) Ethnische Ausgrenzung der Eltern und gewalttätige Angriffe in der Kindheit

Sich mit herkunftsbezogener Ablehnung durch das deutsche Umfeld auseinander zu setzen war für die Mehrheit der alleinerziehenden Mütter afrodeutscher Kinder ein Problem. Noah, Psychologe und IT-Spezialist mit sudanesisch-deutscher Herkunft erlebte dies so im Kindesalter. Er kam mit drei Jahren mit seiner deutschen Mutter aus dem Sudan nach Deutschland. Er wurde mit neun Jahren einbürgert, nachdem im Asylverfahren geprüft wurde, ob seine deutsche Mutter wirklich die leibliche Mutter ist. In seiner Kindheit beschreibt er als prägendes negatives Erlebnis als Sechsjähriger von älteren deutschen Jugendlichen verprügelt worden zu sein. Die deutschen Jugendlichen wurden zwar gestellt, gingen aber straffrei aus. Er sagt heute, sie suchten einfach jemanden der „auffällt“, wie er durch seine afrikanische Abstammung und mit seiner dunkleren Hautfarbe. Seine Mutter hatte, wie er sagt, keine Möglichkeit ihm zu helfen. Sie zog sich zurück. Als alleinerziehende Mutter „schwarzer Kinder“ war sie im sozialen deutschen Umfeld ausgegrenzt, da ein afrodeutsches Kind als Makel galt.

„Sie hatte es ja allgemein recht schwer. Also, sie war alleinerziehend mit zwei Kindern und das in den 70ern, und dann warn die Kinder

noch beide schwarz, was da noch nicht so üblich war wie es heute ist.“

Position 121-121

Die Erfahrung, dass die eigene Hautfarbe etwas Negatives ist oder ein Problem darstellt, wurde vielfach in der Gruppe der Afrodeutschen beschrieben. Ebenso der Wunsch in der Kindheit so zu sein wie die Anderen: „weiß zu sein“ und „glatte Haare“ zu haben. Ein kleiner Anteil der Gruppe war in der Kindheit sogar wiederkehrenden tätlichen Angriffen (Schläge/Prügel) durch das soziale deutsche Umfeld ausgesetzt. Diese Teilnehmer zeigen in ihrer späteren Wahrnehmung von Rassismus, im Stressempfinden und in sozialen Kontakten zu Deutschen ein hohes Maß an Misstrauen und eine besondere Sensibilität dafür, wie man ihnen begegnet. Im weiteren Verlauf wird die Relevanz von Rassismuserfahrungen ein wichtiges Merkmal zur Differenzierung bestimmter Typen sein. Teilnehmer, die Rassismuserfahrungen als prägend beschreiben, zeigen ein spezifisch hohes Stressempfinden, vor allem dann wenn stressreduzierende Faktoren oder erfolgreiche Bewältigungsstrategien fehlen.

(8) Beschimpfungen und Rassismus in Kindheit, Jugend und Alltag

Die Rassismuserfahrungen durch das soziale Umfeld sind innerhalb der Gruppe der Afrodeutschen eine dominante, übergreifende Erfahrung in der Kindheit, im Alltag oder in der Schule. An dieser Stelle sollen die eindrucksvollsten Beispiele von Afrodeutschen dargestellt werden. Besonders hervorzuheben ist, dass Rassismus für alle Altersstufen und in allen Regionen Deutschlands beschrieben wurde. Auch gibt es keine Unterschiede darin, ob einer oder beide Eltern afrikanischer Herkunft sind. Bei den Teilnehmern mit europäischem Migrationshintergrund beschrieben nur die Teilnehmer türkischer und italienischer Herkunft solche Erfahrungen. Die hier erhobenen Erfahrungen stehen somit für ein Phänomen, welches nicht nur die Befragtengruppe betrifft, sondern auch Migranten anderer Herkunft. Aber die Ausprägungen herkunftsbezogener Ablehnung durch das deutsche Umfeld sind deutlich rassistischer gegenüber Afrodeutschen ausgeprägt, bis hin zu gewalttätigen Übergriffen. Diese Ergebnisse bestätigen die Studienergebnisse aus dem aktuellen Bericht

der „Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz“ (ECRI, 2004)¹³⁹.

Ablehnung durch deutsche Familienangehörige

Ablehnung innerhalb der Familien wurde ausschließlich in der Befragtengruppe beschrieben. Bei einigen wenigen Teilnehmern wurde bereits die Schwangerschaft der deutschen Mutter seitens der weißen deutschen Familienangehörigen abgelehnt, was die Betroffenen bis heute kränkt. In diesen Fällen sind die Erfahrungen mit Ablehnung und Rassismus prägend für die gesamte Kindheitserfahrung in Deutschland. Exemplarisch für Rassismus in der Kindheit sind die Erfahrungen von Katherina, Pädagogin und selbstständige Unternehmerin mit deutsch-nigerianischer Herkunft. Die bevorstehende Geburt von Katharina war für die deutschen Familienangehörigen ihrer Mutter ein Skandal. Sie wurde in den Sechziger Jahren als uneheliche Tochter einer Deutschen und eines nigerianischen Studenten geboren. Ihre deutschen Großeltern, bei denen sie aufwuchs, verleugneten sie als Enkeltochter aufgrund rassistischer Ablehnung gegenüber Afrikanern. In der Öffentlichkeit (z.B. gegenüber den Nachbarn) wurde sie als adoptiertes nigerianisches Flüchtlingskind vorgestellt, obwohl es sich um die eigene leibliche Enkeltochter handelte.

„...zu der damaligen Zeit, ich bin 59 geboren, war das ein sehr großer Skandal, erst recht, dass der Vater eben Schwarzer, Nigerianer war, und meine Großeltern eine sehr exponierte Stellung auch in dieser Stadt hatten. Ja, also sehr vieles innerhalb der Familie dadurch auch in Unruhe kam und dass, was natürlich auch an Diskriminierung und an rassistischen Vorstellungen innerhalb eben weißer deutscher mittelschichtorientierter Familien, gutbürgerlich katholisch muss man noch dazusagen [lacht kurz], vorhanden war und praktiziert wurde“.
Position 65

¹³⁹ In diesem Bericht wird betont, dass in Deutschland äußerlich erkennbare Minderheiten zu den besonders von Diskriminierung bedrohten Gruppen gehören. Dort heißt es weiter zu Deutschen mit Migrationsintergrund: „Zwar sind ausländische Angehörige äußerlich erkennbarer Minderheiten von Rassismus und Rassendiskriminierung besonders betroffen, doch haben auch Deutsche fremder Abstammung oder schwarzer Hautfarbe darunter zu leiden“. ECRI, 2004 : 25ff.

Katharina wuchs mit einem Konstrukt von Lügen über ihre leibliche Familie auf, welches ihre deutschen Großeltern entwickelten, um mit dem „Skandal“ eines afrodeutschen Enkelkindes umzugehen. Bis zum Alter von acht Jahren, als sie ein Gespräch mit dem afrikanischen Vater am Telefon mithörte, dachte sie, ihre deutsche Mutter sei ihre Schwester. Ihr Großvater mütterlicherseits vermittelte ihr, sie sei „dumm“ und könne „froh sein, wenn sie als schwarze Deutsche einen Mann bekommen würde“. Auch ihr soziales deutsches Umfeld bei den Großeltern war von Rassismus geprägt. Sie lebte isoliert in räumlich eingegrenzten Bereichen (Zuhause, engere Nachbarschaft, Schule), da sie auf dem Spielplatz, und später in der Schule täglich mit Prügel von anderen Kindern rechnen musste. Sie hatte kaum Freunde und lebte in ständiger Angst vor ihrem deutschen Umfeld, gegenüber dem sie sich nicht wehren konnte.

„Ja in meiner Kindheit natürlich, wenn ich draußen spielen gehen wollte und eben nicht nur in der engen Nachbarschaft oder nur in den Garten, der um das Haus herum lag, sondern eben was weiter weg, das war für mich schon Spießrutenlaufen, denn ich hatte immer Angst, alleine auf den Spielplatz zu gehen. Die Angst davor, von den anderen Kindern gehänselt zu werden, dass sie mir hinterherlaufen dass sie mich verprügeln. Also diese Ängste hatte ich, weil das auch wirklich auch stattgefunden hatte. Die Kinder sind hinter mir hergelaufen und ich hatte Angst geschlagen zu werden. Ich wurde auch geschlagen und ich konnte aber auch nur weglaufen und ich konnte mich nicht wehren oder verteidigen.“ Position 81-81

Lediglich ihre leibliche Mutter, die sie in späteren Jahren zu sich nahm, vermittelte ihr die Unterstützung und den Rückhalt mit dem sie es geschafft hat, wie sie sagt. Ihre heutigen Strategien sind durch „selbstbewusstes Auftreten“, „fachliche Kompetenz“ und durch „perfektes Deutsch“ das Misstrauen abzubauen, dass ihr als Unternehmerin durch deutsche Kunden entgegengebracht wird. Ihre Kindheitserfahrungen sind jedoch prägend für ihr tief sitzendes Misstrauen gegenüber Deutschen. Ihr Empfinden von Akkulturationsstress im Beruf ist deshalb besonders hoch.

(9) Beschimpfungen und Rassismus in der Schule

„Mit Steinen beworfen“, „Schwarze haben kleinere Gehirne“

Rassismus im schulischen Umfeld wurde ebenfalls wiederkehrend von der Befragtengruppe beschrieben. Demgegenüber wurden diese Erfahrungen selten von Teilnehmern der Vergleichsgruppe erwähnt. Hier dominieren positive Schulerlebnisse. Ein Beispiel aus der Befragtengruppe: Daniel, Facharzt für Augenheilkunde mit deutsch-ghanaischer Abstammung, kannte Rassismus in seiner Kindheit. Aufgrund der ghanaischen Herkunft des Vaters wurde seine Geburt von den deutschen Großeltern vorerst abgelehnt. Als Schuljunge in Ostberlin wurde er auf dem Weg zur Schule beschimpft und mit Steinen beworfen.

„Ach das war also, wo ich mich immer bildhaft dran noch erinnern kann ist, dass ich auf dem Weg zur Schule eine Sonderschule beziehungsweise eine Berufsschule passieren musste. Einen anderen Weg gab's nicht und ich dort halt teilweise mit Steinen beworfen wurde und mir gesagt wurde, ob ich mich nicht waschen kann und nur meine Handflächen sind halt sauber und der Rest nicht. Und eigentlich die Lehrer in der Schule waren auch nicht sehr, ja wie soll ich sagen, förderlich in der Hinsicht“. Position 177-177

Diese Erlebnisse in der Schule und im alltäglichen sozialen Umfeld prägten in hohem Maße seine Unsicherheit und seine Minderwertigkeitsgefühle als Afrodeutscher. Von diesen Selbstzweifeln konnte er sich erst mit dem Wegzug seiner Eltern aus Ostberlin in das multikulturelle Westberlin trennen. Mit zunehmenden positiven Akzeptanzerfahrungen und Erfolgen in Studium und Beruf konnte er sich im Erwachsenenalter davon lösen.

Weitere Beispiele für ablehnende und rassistische Erfahrungen in der Schule durch deutsche Lehrer und Schüler wurden von der Mehrheit der afrodeutschen Befragtengruppe berichtet. Das Spektrum der Erfahrungen sind: Beschimpfungen, Stigmatisierungen, Zuordnung in niedrigere Leistungsstufen trotz guter Noten bis hin zu Schlägen oder Prügel im schulischen Umfeld. Diese Beispiele stehen für ein generelles Problem des Alltagsrassismus, dem sich Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem stellen

müssen.¹⁴⁰ Diese Erfahrungen spielen eine wichtige Rolle als relevante Einflussfaktoren im späteren kognitiven Verarbeitungsprozess von Akkulturationsstress.¹⁴¹ Auf der Grundlage dieser biographischen Erfahrungen entwickelt der Einzelne eine Grundeinstellung zu Deutschen, die seine Wahrnehmung und den Verarbeitungsprozess von Stress in einem „ablehnenden Umfeld“ steuert. Ein anderes Beispiel für Rassismus in der Schule sind Erfahrungen, die 20 Jahre zurückliegen, aber nicht an Aktualität verloren haben. Diana beschreibt ihre Schulzeit an einem deutschen Gymnasium als „Horrorzeit“, da sie von Anfang an ausgegrenzt wurde. Ihr Aussehen (Hautfarbe) signalisierte ihren Mitschülern, wie sie sagt, eine Schwäche weshalb sie als „Opferlamm“ für eine Gruppe von Mitschülern ausgewählt wurde. Sie beschimpften sie im Schullalltag unter anderem als „Negerschlampe“.

„Durch mein Verhalten, und das in Zusammenhang mit der schwarzen Hautfarbe, das ist ja assoziativ, die haben gedacht, na ja das ist doch ein super Opfer. Und damit hat es zu tun. Das hing im Grunde damit zusammen. Da gab's dann irgendwie drei Klassenkameraden, die haben mich, wie soll ich sagen, sagen wir mal, so geneckt. Also, sie sind frech gewesen und – und das war schon so, dass ist es auch zu rassistischen Äußerungen gekommen, ja wie Negerkuss. Und das schlimmste war mal „Negerschlampe“, das kam mal. Das war schon heftig, also.“ Position 112-113

Das Verhalten der Mitschüler hatte für diese keine direkten Konsequenzen, da die Lehrer meist abwesend waren oder keine Handlungsnotwendigkeit sahen. Sie wechselte die Schule, was ihr als „befreiendes Erlebnis“ in Erinnerung blieb. David, heute Facharzt, wurde einmal von seinem deutschen Lehrer geschlagen. Robert, leitender Angestellter Medien ghanaisch-deutscher Abstammung, hatte ein prägendes Erlebnis als Schüler, welches ihn daraufhin bewog, keine engeren sozialen Kontakte zu Deutschen zu haben. Er wurde als Junge von älteren Schülern verprügelt und bespuckt.

¹⁴⁰ Flam, 2007: 35 ff., siehe „institutionelle Diskriminierung in der Schule“

¹⁴¹ Vgl. Kapitel 3, Theorie Lazarus/Folkman, 1984

„Ja, mir ist ja auch schon einiges passiert. Ich bin als Schüler auch mal nur aufgrund meiner Hautfarbe zusammengeschlagen worden. Gott sei Dank sind dann diese, ich war glaub ich in der fünften oder sechsten Klasse, Zwölftklässler von der Schule verwiesen worden. Ich wurde von Zwölftklässlern verprügelt. Jaja. Wirklich, so richtig in einer Unterführung, wie man sich's im Osten vorstellt [lacht kurz]. Nein, so richtig geschlagen worden, ja und getreten und so weiter und bespuckt und der ganze Kram; ja also das ist, schon passiert! Da fragt man sich schon, was man damit macht.“ Position 116

Das Verhalten der Mitschüler wurde zu einer Kindheitserfahrung, die seine Einstellung zu Deutschen geprägt hat. Robert entschied sich daraufhin keine sozialen Kontakte zu Deutschen zuzulassen. Noah, sudanesisch-deutscher Abstammung, wurde von seinem Lehrer darauf hingewiesen, dass er und sein Bruder als „Afrikaner“ auf dem Gymnasium nicht erwünscht seien. Nach der Beschwerde seiner Mutter hatte diese Äußerung den Verweis des Lehrers zur Folge. Chichijoke, Rechtsanwalt nigerianischer Abstammung, beschreibt wie in seinem Beisein rassistische Inhalte über Afrikaner im Unterricht vermittelt wurden. Zoe, Autorin deutsch-kongolesischer Herkunft beschreibt, dass ihr einige Lehrer aufgrund ihres afrikanischen Migrationshintergrundes von vorn herein weniger Leistungen zumaßen und dies auch im Beisein anderer Schüler so äußerten. Dazu findet sich eine Anekdote zu rassistischen Vorurteilen in der Schule, die repräsentativ für die afrodeutsche Gruppe verstanden werden kann:

Lehrerzitat: „Afrikaner haben kleinere Gehirne“

„Es gab da noch ein Probehalbjahr – du konntest nach sechs Monaten, wenn deine Leistungen nicht entsprechend waren, wieder fliegen. Und kurz vor dem Probehalbjahr, sagt sie (die Lehrerin) mir. Also ich soll mir nichts draus machen, dass ich das wahrscheinlich nicht schaffen werde, was Mumpitz war, aber es sei inzwischen erwiesen, das Schwarze kleinere Gehirne hätten.“ Und das sind alles Leute, die heute noch unterrichten!“ Position 90

Ein eindrucksvolles Beispiel für die Systematik, mit denen Personen mit Migrationshintergrund, die mit rassistischem Blick gesehen werden, in niedrigere Bildungsstufen gedrängt werden, zeigt das Verhalten der Heimleitung eines katholischen Asylbewerberheims: Simon,

äthiopischer Herkunft, kam mit einem laufenden Asylantrag als Kind nach Deutschland. Innerhalb eines Jahres sprach er fließend Deutsch und schrieb nur sehr gute Noten in der Hauptschule. Die deutsche Heimleitung, seine damaligen Sorgeberechtigten, lehnten es jedoch ab, ihn trotz Empfehlung der Hauptschule auf ein Gymnasium wechseln zu lassen. Die Begründung war: „Alle Asylkinder kommen auf die Hauptschule“. Er musste das Abitur über den zweiten Bildungsweg nachholen und hat jetzt einen Hochschulabschluss in Medienwirtschaft. In der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft wurden negative Erfahrungen im schulischen Umfeld vor allem von den beiden türkischen und den italienischen Teilnehmern beschrieben. Yusuf ist türkischer Arzt. Er wurde in der Grundschule von Mitschülern häufig als „Kümmeltürke“ beschimpft. Sein türkischer Vater nahm ihn deshalb von der Schule. Auf dem Gymnasium waren zwei der deutschen Lehrer ihm gegenüber ausländerfeindlich eingestellt. So fielen im Unterricht Sätze wie: „Türken müsste man in die Tonne treten“ oder „Türken können froh sein, wenn sie in Deutschland aufwachsen dürfen.“ Francesco, Arzt italienischer Herkunft, beschreibt wie seine Grundschullehrerin versuchte, seinen Wechsel auf das Gymnasium zu verhindern, weil das „niemals klappen würde“. „Ausländerkinder schaffen kein Abitur“ war ihre Feststellung. Nur aufgrund des Widerstandes seiner Eltern kam der Wechsel zustande. Dort angekommen war außer ihm nur ein weiteres ausländisches Kind auf dem Gymnasium.

Folgen von Diskriminierung in Kindheit und Jugendalter

Welche Folgen ausländerfeindliche Erfahrungen in der Kindheit für die Psyche und das tägliche Erleben haben, beschreibt Katherina sehr anschaulich. Sich immer wieder beweisen zu müssen, schon als Kind oder Jugendlicher um Gleichbehandlung kämpfen und mit der Ablehnung umgehen zu müssen, bedeutet eine zusätzliche Belastung während der Identitätsfindung. Den Leistungsanforderungen der Schule entsprechen und sich gleichzeitig gegen Vorurteile wehren zu müssen, beschreibt sie als „permanenten Stress“: Im folgenden Zitat stellt sie die wichtige Rolle der sozialen Unterstützung heraus, was sich

mit den Aussagen der anderen Teilnehmer mit Migrationshintergrund deckt. Sie glaubt, dass, wenn man diese Unterstützung vom Elternhaus nicht bekommt, man mit diesen massiven Diskriminierungen durch Lehrer und Mitschüler als junger Mensch alleine nicht fertig wird. Ohne soziale Unterstützung kann unter Umständen ein junger Mensch an den Diskriminierungen verzweifeln¹⁴².

„Dieses Nicht-Vertrauen in die eigene Leistung, die eigenen Fähigkeiten, die sind sehr früh in der schulischen Entwicklung gelegt worden. Man muss ja nicht nur lernen und dem Leistungsstand entsprechen, sondern man muss sich dann noch zusätzlich gegen Vorurteile wehren. Das heißt, zusätzlich wesentlich mehr Energie aufbringen als alle Anderen. Eben mehr Energie, dass man unter Beweis stellen muss, dass man **doch** die Leistungen erreichen kann. Also Schule ist Stress, permanenter Stress.“ Position 231

Kindheitsjahre im Herkunftsland führen zu mehr Selbstbewusstsein

Innerhalb der Befragten- und der Vergleichsgruppe waren einige, die Phasen ihrer Kindheit in ihrem Herkunftsland verbrachten. Diese Teilnehmer mit Migrationshintergrund beschreiben diese Zeit übereinstimmend als „paradiesisch“ im Vergleich zur Sozialisation in Deutschland. Sie erklären dies mit der dort erfahrenen Anerkennung und Akzeptanz. Die Erfahrung, sich für seine Existenz nicht rechtfertigen zu müssen, sondern mit einem Gefühl von Eingebundenheit aufzuwachsen, beschreiben alle als entscheidenden Faktor für ihr heutiges Selbstbewusstsein. Dazu Asmah, Unternehmerin mit türkischer Herkunft:

„Als Kind schon diese Erfahrungen machen müssen, nicht dazu zu gehören, richtig zu dieser Gesellschaft, anders sein. Vor allem in der Kindheit oder in der Pubertät denke ich, das ist schon wichtig, dass man eine stabile Persönlichkeit und dementsprechend Selbstbewusstsein entwickeln kann.“ Position 119

Diese Teilnehmer mit Migrationshintergrund schätzen, dass Migrantenkinder, die vollständig in Deutschland aufgewachsenen sind,

¹⁴² Zum Rassismuserleben von afrodeutschen Kindern, siehe Hahn, 2001. In ihrer Studie wird deutlich, dass das Rassismuserleben im Kindesalter eine kontinuierliche Form der psychischen Gewalt darstellt und zu sozialer Isolation führen kann.

es schwerer haben, unter diesen Bedingungen von Ausländerfeindlichkeit und Rassismus eine stabile Persönlichkeit und positive ethnische Identität aufzubauen. Dies gilt umso mehr, wenn die soziale Unterstützung aus der Familie fehlt und rassistische Erfahrungen häufig gemacht werden.

Ablehnung und Beschimpfungen im Alltag

Die Erfahrungen von Ablehnung und Beschimpfungen sind in der afrodeutschen Befragtengruppe Erfahrungen im täglichen Leben. In der Vergleichsgruppe Europa wurden sie kaum beschrieben. Liv¹⁴³, Ärztin ugandischer Abstammung, wuchs in Ostdeutschland auf. Sie musste sich nach dem Umzug in eine hessische Kleinstadt in einem Umfeld von Ablehnung zurechtfinden. Sie beschreibt das damalige soziale Umfeld in der katholisch geprägten Kleinstadt als „feindlich“ ihr gegenüber. Sie musste sich täglich im öffentlichen Raum mit Vorurteilen und Beschimpfungen auseinandersetzen:

“Im Alltag wurde ich von meinem deutschen Umfeld als Asylbewerber oder GI eingestuft. Beides war negativ besetzt. Es war eine feindliche Atmosphäre dort. Ich habe viele Ressentiments gespürt, verbale, abwertende Bemerkungen in der Stadt oder im Theater. Solche verbalen Beschimpfungen waren mein Alltag. Mein Umfeld war von Vorurteilen belastet.“Position 129

(10) Physische Angriffe, Angst vor rechter Gewalt

Menschen mit Migrationshintergrund entsprechen nicht der ethnozentrischen und nationalistischen Vorstellung von „Deutsch-Sein“. Daher sind sie in der Öffentlichkeit immer wieder der Gefahr ausgesetzt, Opfer ausländerfeindlicher oder rassistisch motivierter Übergriffe und Gewalt zu werden. Während die Befragtengruppe mit afrikanischem Migrationshintergrund Schläge auf der Straße oder anderen öffentlichen Plätzen wiederkehrend erlebten, wurden solche Fälle innerhalb der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund kaum erwähnt. Diese Erfahrung einer solch aggressiven Form des Rassismus ist ein weiteres bedenkliches Indiz

¹⁴³ Name wurde geändert.

dafür, das auf ein hohes Maß an rassistischer Ablehnung hinweist, mit dem Migranten afrikanischer Herkunft umgehen müssen.¹⁴⁴ Bei den Übergriffen handelte es sich in den meisten Fällen um deutsche Mitschüler oder rechte Gruppen, die die Teilnehmer (davon zwei Frauen) mit Schlägen und Tritten verletzt haben. Innerhalb der afrodeutschen Befragtengruppe wurde mehrfach die Angst vor Übergriffen in Ostdeutschland beschrieben. Die in dieser Studie dokumentierten Übergriffe fanden jedoch bundesweit statt. Zoe, Autorin mit deutsch-kongolesischer Herkunft, beschreibt eine Situation am Cottbusser Bahnhof, in der ihr bewusst wurde, welche Gefahr ihr als Afrodeutsche im Alltag begegnen kann. Zwei Männer mit offensichtlichen Merkmalen rechter Gruppen unterhielten sich in ihrem Beisein darüber, „seit wann Nigger eigentlich im Zug fahren dürften“. Da sie allein auf dem Bahnsteig war, wurde ihr bewusst, in welcher Gefahr sie sich befand. Im Fall eines Angriffs konnte sie mit keiner Hilfe rechnen. Zwei Fälle von gewalttätigen Übergriffen im Alltag als Erwachsene beschreiben Liv, Ärztin ugandischer Herkunft, und Margareth, Ärztin deutsch-nigerianischer Abstammung. Liv wurde in einer hessischen Kleinstadt bei dem Versuch, einer anderen Person zu helfen, auf der Straße mit einem Holzstock verprügelt. Sie beschreibt das Erlebnis als prägend und traumatisch. Menschen beobachteten die Szene von ihren Häusern aus. Es kam ihr jedoch keiner zur Hilfe, obwohl sie um Hilfe schrie. Sie war den Schlägen eine halbe Stunde lang ausgesetzt, bis die Polizei kam. Die deutschen Angreifer wurden später gefasst:

„Und, dann haben die beiden Männer, die da irgendwie involviert waren, registriert, dass ich das bin und dass ich schwarz bin, und sind dann auf mich losgegangen. Der eine hatte einen Hund dabei der andere hatte irgendwie so eine Holzlatte. Sie haben mich da so einigermassen malträtirt, ja. Ach ich hatte irgendwie so Prellungen oder so was. Also ich war sicherlich nicht schwer verletzt, das war eigentlich mehr so eine seelische Verletzung. Oder auch eine große Angst, die man natürlich in dem Moment hat, man weiß ja nicht, was da draus wird.“ Position 106-120

¹⁴⁴ Die meisten dieser Fälle bleiben weiter hinter den offiziellen Statistiken als Dunkelziffern verborgen, da nur wenige Übergriffe zur Anzeige kommen und geahndet werden.

Margareth beschreibt einen Übergriff in ihrem Beisein auf ihren nigerianischen Mann und ihren Bruder als besonders schockierend. Ihr Schock saß gerade deshalb so tief, weil sie sich zuvor in Deutschland noch sicher gefühlt hatte. Rechte Schläger riefen „white power“, warfen ihnen Gläser hinterher und schlugen auf sie ein. Als Tochter einer Deutschen und eines Nigerianers war sie bis dahin der Überzeugung gewesen, Rassismus sei in Deutschland kein Thema mehr. Sie sagt, das war ein Deutschland, „in dem sie sich nicht wiederfinden konnte“. Der Übergriff machte ihr klar, dass sie einer Selbsttäuschung unterlag. Ihre jetzige Einstellung hat sich insofern verändert, dass sie Rassismus als traurige Realität akzeptiert hat, der sie sich stellen muss. Auch zum Schutz ihrer Kinder, die bereits erste Ablehnungserfahrungen durch deutsche Mitschüler sammeln mussten. Insbesondere die Teilnehmer mit afrikanischem Migrationshintergrund haben in Deutschland früh lernen müssen mit Rassismuserfahrungen umzugehen. In wieweit dies auch für das Berufsleben gilt, wird in Kapitel 6 dargestellt.

Exkurs Fragebogen

Aussagen zu „ Intergruppenangst“

In Bezug auf den Wahrnehmungs- und Verarbeitungsprozess wurde im Fragebogen nach „Intergruppenangst“¹⁴⁵ gefragt. Die erhobenen Aussagen ergaben vorerst keine Hinweise für Unsicherheit oder Befangenheit, in einer Mehrheit von Deutschen ohne Migrationshintergrund zu leben. Interessante Ergebnisse ergab die Frage zum Verhalten von weißen Deutschen gegenüber den Teilnehmern mit afrikanischem Migrationshintergrund. Die Aussage *„Weiße Deutsche reden und verhalten sich anders zu mir“* wurde bei der afrodeutschen Gruppe mit folgenden Zustimmungsergebnissen bedacht: Ein geringer Teil befürwortete diese Erfahrung mit „stimmt sehr“ oder „stimmt“. Insgesamt teilt die Hälfte der Befragtengruppe die Erfahrung von weißen Deutschen eine differente Verhaltensweise im Vergleich zum deutsch Umfeld zu erleben. Innerhalb der europäischen

¹⁴⁵ Skala zur Intergruppenangst, Stephan, 1985

Vergleichsgruppe gibt es diese Erfahrung bei keinem Teilnehmer. Hier besteht ein deutlicher Unterschied in der Einschätzung des Verhaltens und der Akzeptanz, der sich mit den Aussagen aus den Interviews deckt. Die Reaktionen, die Afrodeutsche im deutschen Umfeld auslösen, haben deutlich rassistische Züge. Beispiele alltäglicher Beschimpfungen und Ablehnungen wurden im bisherigen Abschnitt anschaulich gemacht.

Fragebogen: Kampf um einen Platz in der deutschen Gesellschaft

Die Frage, nach dem Platz von Migranten in der deutschen Gesellschaft, kann auch als Richtschnur für die „gefühlte“ Akzeptanz verstanden werden. Der Aussage ich *„Ich bin ein würdiges Mitglied der deutschen Gesellschaft“* stimmen eine deutliche Mehrheit der Befragtengruppe und der Vergleichsgruppe zu. Jedoch haben die Teilnehmer mit Migrationshintergrund das Gefühl, für diese gesellschaftliche Mitgliedschaft kämpfen zu müssen. Die Mehrheit der afrodeutschen Befragtengruppe sagt ebenfalls *„Ich muss für meinen Platz in der deutschen Gesellschaft kämpfen“*. In der Vergleichsgruppe findet diese Aussage kaum Zustimmung. Grund hierfür könnte sein, dass innerhalb der Vergleichsgruppe Ablehnung in der deutschen Gesellschaft selten erlebt wurde. Dieses Ergebnis ist ein Indiz für die unterschiedliche Wahrnehmung der Befragten- und der Vergleichsgruppe durch das deutsche Umfeld und entsprechend für eine unterschiedliche Selbstwahrnehmung. Die Diskrepanz der Negativerfahrungen zwischen den Gruppen wird auch durch die Aussagen zu Akkulturationsstress sowie bei der Typenbildung in den folgenden Kapiteln belegt.

5.7 Zusammenfassung: Lebenswelten der Befragten- und Vergleichsgruppe

Prägende Erfahrungen, Stresspotenziale und wichtige Bewältigungsressourcen

Es zeigte sich, dass bei einigen Migranten in der Biographie zum Teil prägende Vorerfahrungen mit der deutschen Mehrheitsgesellschaft bestehen. Auf der Grundlage dieser biographischen Erfahrungen entwickelt der Einzelne eine Grundeinstellung zu Deutschen, die seine Wahrnehmung und den Verarbeitungsprozess von Stress beeinflusst. Daher war es wichtig, diese biographischen Erfahrungen sowie den sozialen Kontext genauer zu betrachten. Die Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich im Allgemeinen von denen, die Deutsche erfahren. Innerhalb der Stichprobe von Migranten der zweiten Generation mit deutscher Sozialisation waren ein Großteil der Personen (mit afrikanischer, italienischer und türkischer Herkunft) im frühen Kindesalter Rassismus und Vorurteilen ausgesetzt.¹⁴⁶ Einer der ersten Erfahrungsräume ist die Schule. Hier spielen die Mitschüler, deren Elternhaus und die Lehrer, aber auch Lehrinhalte, eine entscheidende Rolle. Die Erfahrung, sich immer wieder gegen Vorurteile, Stereotype und Zweifel daran, dem Leistungsstandard entsprechen zu können, wehren zu müssen, kann zu permanentem Stress schon in der Schule führen. Im öffentlichen Raum sind es alltägliche Begegnungen mit Passanten oder auch in Geschäften, auf Ämtern und Behörden. Im Rahmen der ethnischen Sozialisation bekommt die zweite Migrantengeneration ein Bild über ihre Position in der Gesamtgesellschaft vermittelt. Hier werden über die Eltern und das soziale Umfeld ggf. auch Fähigkeiten und Ressourcen zur Bewältigung vermittelt. In dieser Phase werden von den Kindern Verhaltenweisen im Umgang mit zusätzlichen Belastungen wie Ausländerfeindlichkeit erlernt. Mögliche biographische Ressourcenquellen, die später für die

¹⁴⁶ Der US-amerikanische Forscher Portes (2003) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass gerade Migranten mit physischen Unterschieden sich ihre ethnische Zugehörigkeit nicht wählen können. Aufgrund dieser physischen Unterschiede sind sie stärker von Diskriminierung betroffen, was ihre soziale Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt.

Verarbeitung von Bedeutung sein können, sind: die Vermittlung eines Glaubens an die eigene Menschenwürde, Stolz auf die Herkunft, soziale Unterstützung durch die Eltern, ethnische Netzwerke und einen engen Freundeskreis, in dem sie voll akzeptiert aufwachsen können. Auch sind in diesem Zusammenhang Freundschaften mit Deutschen und positive Akzeptanzerfahrungen von besonderer Bedeutung. Gibt es nur wenig Akzeptanzerfahrungen und soziale Unterstützung, könnten bereits erste Weichen für ein erhöhtes Stressempfinden bei rassistischer Ablehnung im späteren Berufsleben gestellt sein. Es kommt zu einem Rückzugsverhalten, welches schon so in der Kindheit erlernt wurde. Ob es einen Zusammenhang zu dem beruflichen Stressempfinden gibt, wird in den folgenden Kapiteln über relevante Faktoren von Stress und Typenbildung genauer dargestellt (Kapitel 9 und 10). Die Ergebnisse zu den Erfahrungen und Lebenswelten von Akademikern mit afrikanischem und europäischem Migrationshintergrund zeigen, dass diese in Bezug auf Rassismus- und Ablehnungserfahrungen stark variieren. So wurde physische Gewalt nur in der Befragtengruppe (afrikanischer Herkunft) erwähnt. Die Mehrzahl der Mitglieder beider Gruppen versteht sich als „Deutsch“, ist mit Deutschen verheiratet und stimmt der Aussage ihre „Besten Freunde sind Deutsche“ zu. Diese Identifikation, verbunden mit positiven Akzeptanzerfahrungen, sozialer Unterstützung und Freundschaften zu Deutschen, steht im Gegensatz zu den Ablehnungserfahrungen und ermöglicht eine Relativierung, die sich hemmend auf das spätere Stressempfinden auswirkt.¹⁴⁷ Prägende negative Erfahrungen wie Prügel durch Mitschüler, Ungleichbehandlung durch Lehrer oder wiederkehrende Beschimpfungen im Alltag, hinterlassen bei den Befragten Spuren. Gerade der Kontrast zwischen der deutschen Selbstidentifikation und den Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld birgt ein Stresspotenzial. Die Teilnehmer der Studie fühlen sich mehrheitlich als Deutsche, es wird ihnen aber in Situationen der Ablehnung (Diskriminierung, Beschimpfung) deutlich, dass sie von manchen

¹⁴⁷ Zusammenfassung siehe Kapitel 9

Deutschen nicht als solche wahrgenommen und akzeptiert werden, weil sie einen Migrationshintergrund haben.

Die biographischen Lebenswelten und Erfahrungen der Teilnehmer variierten zwischen Akzeptanzerfahrungen auf der einen und Erfahrungen von Rassismus und Ablehnung auf der anderen Seite. Es handelt sich also um ein breites *Spektrum*¹⁴⁸ an Erfahrungen aus Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter, das in diesem Abschnitt beschrieben wurde.

Zusammenfassung:

Lebenswelten in der Kindheit, in der Schule und im Alltag

Das soziale Zusammenleben mit Deutschen kann bei der Hälfte der Befragten- und Vergleichsgruppe als „eng verzahnt“ beschrieben werden. In beiden Gruppen besteht eine Identifikation mit Deutschland, wobei diese in der Befragtengruppe stärker ausgeprägt ist.

Ein Großteil der afrodeutschen Befragtengruppe hat keinen Bezug zur Kultur des Herkunftslandes, die Herkunft wurde von den Eltern negiert. In der Vergleichsgruppe ist der Bezug zum europäischen Herkunftsland enger.

Rassismus in der Kindheit erlebte ein Großteil der Befragtengruppe. Hier besteht ein hohes Maß an prägenden rassistischen Erfahrungen, die in der Kindheit, in der Schule oder im Alltag gemacht wurden. Einige beschreiben tätliche Angriffe aufgrund der Herkunft (Schläge und Prügel) in der Schule oder im Alltag. Andere Negativerfahrungen der Befragtengruppe waren soziale Ausgrenzung, Ablehnung und Beschimpfungen.

Einige Afrodeutsche konnten auf keinerlei soziale Unterstützung zurückgreifen, verfügen daher über keine Ressourcen zur erfolgreichen Stressbewältigung. Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der afrikanischen Herkunft bestand bei einem Großteil der Afrodeutschen, was von keinen der Teilnehmer mit europäischem Migrationshintergrund berichtet wurde.

¹⁴⁸ Diese Studie versucht, das ganze Spektrum an Erfahrungen von Akzeptanz und Ablehnung widerzuspiegeln und auf das Stresspotenzial von Ablehnungserfahrungen hinzuweisen. Diese Studie distanziert sich klar davon, die Lebenswelten der Befragten auf Ablehnungs- und rassistische Erfahrungen zu reduzieren.

Teilnehmer der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft beschreiben umgekehrt voll akzeptiert worden zu sein. Sie entwickelten ethnisches Selbstbewusstsein und fühlten sich in ihrer Biographie zu einem Großteil gleichberechtigt mit den anderen Deutschen. Migranten türkischer und italienischer Herkunft berichteten jedoch von Ausländerfeindlichkeit in Schule und Alltag.

Auf der Grundlage von biographischen Erfahrungen entwickelt der Einzelne eine Grundeinstellung zu Deutschen, die seine Wahrnehmung und den Verarbeitungsprozess von Stress beeinflusst.

Nach dem biographischen Erfahrungshintergrund, stellt sich nun im folgenden Kapitel die Frage nach den Erfahrungen, die Akademiker mit Migrationshintergrund mit dem deutschen Umfeld im Beruf gemacht haben.

„Das war für mich so ein Aha-Erlebnis. Okay, wenn ich mich einfach schriftlich bewerbe, da wird nicht so genau geguckt oder nachgedacht. Es reicht schon der Name und Herkunft, dass man nicht in die engere Wahl genommen wird“. **Asmah, Unternehmensberaterin türkischer Herkunft.**

Kapitel 6

6. Berufsbiographische Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsumfeld

Sich in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund durchsetzen: Findet das unabhängig von der Herkunft statt? Der folgende Abschnitt untersucht diese Frage genauer und dokumentiert die Akzeptanz- und Ablehnungserfahrungen, die die Teilnehmer dieser Studie im Berufsleben gemacht haben. Wird das Verhalten des deutschen Arbeitsumfeldes durch ausländerfeindliche Einstellungen beeinflusst oder werden Arbeitnehmer – mit oder ohne Migrationshintergrund – gleich behandelt? Ob und wo die berufliche Partizipation der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund erschwert, erleichtert oder limitiert wird, zeigen die Ergebnisse dieses Kapitels. Dieses Kapitel bezieht sich auf den Kern der Fragestellung des Akkulturationsstresses. Hier wird erläutert, inwiefern sich die Rahmenbedingungen von Migranten von denen, die Arbeitnehmer mit deutscher Herkunft vorfinden, unterscheiden. Betont sei an dieser Stelle, dass diese Unterschiede nicht an der Bildungsschwäche der Personen zu verorten sind, sondern auf die Einstellung und den Umgang des deutschen Arbeitsumfeldes zurückzuführen sind. Hier liegt ein nicht zu unterschätzendes Stresspotenzial für den Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, sich diesen Widerständen und Ressentiments zu erwehren. Dieses zusätzliche Stresspotenzial wird in diesem Kapitel an verschiedenen Erfahrungen beispielhaft dargestellt. Dabei wurde das gesamte Spektrum an Erfahrungen von Akzeptanz **und** fehlender Akzeptanz aus der Berufsbiographie

erhoben. Dieses Kapitel beginnt mit einem Überblick darüber an welchen Eckpunkten der Berufsbiographie die Herkunft eine Rolle spielt:

- (a) Bei der Berufswahl;
- (b) beim beruflichen Werdegang als Karrierelimit beim Zugang zu leitenden Positionen;
- (c) im Falle von Skepsis und Diskriminierungen: beim Zugang zum Arbeitsmarkt, bei der Entlohnung, bei Beförderungen und im täglichen Umgang mit Kollegen, Kunden oder Patienten.

6.1 Die Rolle der Herkunft in der Berufsbiographie

In den Interviews berichteten die Teilnehmer über ihre Erfahrungen, inwiefern ihre Herkunft bei Bewerbungen sowie der Auswahl und Durchführung ihres Berufes (Akzeptanzprobleme) eine Rolle gespielt hat. In diesem Zusammenhang äußerten sich die Teilnehmer auch zu den Chancen, die sie für sich als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt sehen. Teilnehmer in leitenden Positionen (Afrodeutsche und Europäer) wiesen auf die Erfahrung hin, dass Herkunft für sie ein limitierender Faktor für die berufliche Karriere bedeutet. Ihrer Erfahrung nach haben sie es „schwerer“ in verantwortungsvolle Positionen zu gelangen, da es von deutschen Arbeitgebern oft „nicht gewünscht“ sei, Ausländer in leitenden Positionen (z.B. als Repräsentant einer Abteilung) zu sehen. Hier sei ein deutlicher Leistungsvorsprung zu deutschen Bewerbern ohne Migrationshintergrund nötig, um überhaupt Chancen auf eine leitende Position zu haben. Beispiele dafür werden in diesem Kapitel vorgestellt. Im Fragebogen wurde nach der „Rolle der Herkunft im Beruf“ sowie der Akzeptanz zwischen Kollegen gefragt. Hier gab es eine klare Zustimmung zur Relevanz der Herkunft in der afrodeutschen Befragtengruppe, jedoch eine geringe Zustimmung in der Vergleichsgruppe. Die Relevanz der Herkunft zeigte sich in dieser Studie durch beispielhafte Erfahrungen fehlender Akzeptanz und Formen der Diskriminierung, von Vorurteilen und Skepsis beim deutschen Umfeld gepaart mit der Wahrnehmung der Herkunft als

Belastung im Berufsleben. Diese gesammelten Erfahrungen sind Indizien für das Stresspotenzial, das für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Deutschland besteht. Herkunft und Sprachkenntnisse werden gerade von der Vergleichsgruppe als Türöffner für bestimmte berufliche Anstellungen beschrieben (Herkunft als Vorteil). In allen Fällen bestätigen die Aussagen eine Relevanz der Herkunft in allen Phasen des Berufslebens: bei der Auswahl des Berufes, in der Art der Bewerbung und im beruflichen Alltag.

6.2 Die Herkunft als Karrierelimit

Innerhalb beider Migrantengruppen wurde die Erfahrung gemacht, dass ihnen in Bewerbungen und beim Zugang zu leitenden Positionen „herkunftsbezogene“ Widerstände durch das deutsche Umfeld entgegen treten. Diese Erfahrung haben vor allem jene Teilnehmer gemacht, die sich auf Abteilungsleiterebene befinden und wahrnehmen, dass für sie erschwerte Bedingungen für ein berufliches Weiterkommen bestehen. Die Einschätzung, als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund gewisse Positionen nicht oder nur schwer erreichen zu können, teilt ein geringer Teil der Vergleichsgruppe Europa und ein Großteil der Befragtengruppe der Afrodeutschen (siehe Abschnitt „Mehrarbeit“ in Kapitel 7 „Akkulturationsstress“). Andere Formen der Limitierungen gehen von Diskriminierungen aus, die im weiteren Verlauf vorgestellt werden.

Einschätzung schlechterer Chancen auf dem Arbeitsmarkt¹⁴⁹:

Der limitierende Einfluss der Herkunft eines Arbeitnehmers beginnt schon bei der Frage der Berufswahl. Innerhalb der Befragtengruppe sind viele davon überzeugt, dass sie sich als „Exoten“ andere Wege in den Arbeitsmarkt suchen müssen, als sie deutschen Arbeitnehmern offenstehen.

¹⁴⁹ Diese doppelte Selbstwahrnehmung wurde erstmals von W.E.B. Du Bois zu Beginn des 20. Jahrhunderts für Afroamerikaner beschrieben (vgl. Kapitel 2, Double Consciousness). Hier zeigt sich die Übertragbarkeit des Phänomens auf Afrodeutsche.

Diese müssen sich Stereotypisierungen und Vorurteilen nicht stellen. In konservativen Branchen sehen die afrikanischen, türkischen und italienischen Migranten für sich deutlich geringere Chancen. Gerade für einen Großteil der afrodeutschen Gruppe ist es eine unveränderliche Tatsache, dass qualifizierten Arbeitnehmern mit afrikanischem Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt Grenzen gesetzt sind, die sich aus Stigmatisierungen ergeben. Migranten mit europäischem Migrationshintergrund empfinden sich weniger als „Exoten“.

Beispielhaft für die afrodeutsche Befragtengruppe ist die Denkweise von Robert.¹⁵⁰ Er ist leitender Angestellter in einem großen internationalen Unternehmen und sieht seine deutsch-afrikanische Herkunft als ein klares Karrierelimit. Sein Weg dorthin war mit herkunftsbezogenen Widerständen verbunden. Aufgrund seiner engen Bindung zu seinem afrikanischen Vater, der sich politisch für die Belange von Migranten einsetzte, entwickelte Robert früh ein ethnisches Bewusstsein und einen kritischen Blick auf die Fremdwahrnehmung von Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund. Daraus folgend sagt er über sich selbst: „Ich bin auf dem Arbeitsmarkt ein Exot.“ Er entschied sich bewusst gegen ein Jurastudium, da er keine Hoffnung hatte sich als schwarzer Rechtsanwalt in Deutschland behaupten zu können. Von daher traute er sich schon bei der Studienwahl auch keine Chancen zu, in diesem konservativen Berufsfeld arbeiten zu können. Seine Bewerbungsstrategie sowie die bewusste Studienwahl Betriebswirtschaft mit dem Fernziel Medien waren von der Strategie bestimmt, in einer Branche einen Beruf zu ergreifen, in der kulturelle Offenheit besteht. Ansonsten gilt aus seiner Sicht: „Wer bei Bewerbungen optisch anders aussieht, fällt schon mal raus.“ Bei Bewerbungen ging er somit von herkunftsbezogener Ablehnung aus und setzte daher schriftliche Bewerbungen nur nach persönlichem oder telefonischem Erstkontakt mit dem deutschen Arbeitgeber ein. Außerdem beschreibt er seine Vorgehensweise in Bewerbungen als

¹⁵⁰ Name wurde geändert.

„besonders hartnäckig“ gegenüber Widerständen. Als schwarzer Deutscher kann er seiner Einschätzung nach, trotz dieser Strategien, gewisse leitende Positionen nie besetzen, da dies vom deutschen beruflichen Umfeld nicht gewünscht sei und verhindert würde. Hier zeigen sich Indizien für W.E.B. Du Bois 's Konzept der Dualität in der Selbstwahrnehmung von Schwarzen in einer weißen Mehrheitsgesellschaft („double consciousness“). Aufgrund ihres Bewusstseins dafür, wie ihre Fremdwahrnehmung durch Deutsche ausgeprägt ist, fühlen sich Migrant*innen der zweiten Generation in ihren beruflichen Chancen eingegrenzt. Hierzu ein weiteres Zitat von Zoe, Autorin kongolesischer Herkunft:

„Ich wollte immer eigentlich, also so in der neunten Klasse, wollte ich Anwältin werden, und dann kam ich aber auf den Gedanken: Wer würde denn zu 'ner schwarzen Anwältin gehen? Und dann hab ich diesen Berufswunsch eigentlich sehr schnell verworfen und ich hatte auch das Gefühl, ich bin sehr an Deutschland gebunden. Also das waren die zwei Kriterien, weswegen ich das nicht irgendwie weiter verfolgt hab und irgendwann wollt ich einfach nur noch Journalistin sein.“ Zoe, Position 97

Diese Einschätzung geringerer Chancen wurde explizit in der afrodeutschen Gruppe beschrieben. Auch innerhalb der Vergleichsgruppe Europa stellten die Teilnehmer*innen mit türkischer und italienischer Herkunft fest, dass ihnen aufgrund ihrer Herkunft ein schwierigerer beruflicher Aufstieg beschieden ist (ausführlicher siehe „Mehrarbeit“). Bezüglich der Berufswahl wurden jedoch keine eingeschränkten Chancen wahrgenommen.

6.3 Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen

Alle qualifizierten Migrant*innen dieser Studie erlebten Akzeptanz und positiven Umgang durch das deutsche Umfeld in ihrer beruflichen Laufbahn. Dennoch waren im Laufe ihres Werdegangs auch Diskriminierungen zum Teil massiv gegeben. Diskriminierung beginnt bei der Zuordnung von Menschen in bestimmte Kategorien, die mit bestimmten Attributen verbunden sind. Diskriminierung beinhaltet, den „Anderen“ als Vertreter eines gering geschätzten Kollektivs zu betrachten, als gleichwertigen Menschen abzulehnen, ihm negative

Eigenschaften zuzuschreiben und ihm mit dieser Begründung gegenüber den „Anderen“ beim Zugang zu Ressourcen wie Rechten, Positionen oder Lebenschancen zu benachteiligen.¹⁵¹

Ergebnisse zu Diskriminierung in Kürze

Branchen- und gruppenübergreifend stellen die qualifizierten Migranten dieser Studie fest, dass Diskriminierung mit steigender Verantwortung zunimmt (Karrierelimit). Beispiele für Diskriminierung aufgrund der Herkunft zeigten sich in der Stichprobe anhand rassistischer Sprüche, subtilem Rassismus, ethnischer Selektion in Bewerbungsverfahren, Ausgrenzung der Person bei Beförderungsabläufen, schlechterer Entlohnung, fehlendem Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen oder der fehlenden Anpassung des Statutes trotz Empfehlung des direkten Vorgesetzten. Diese Erfahrungen hatten zur Folge, dass es innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen Teilnehmer gab, die

- aufgrund oben genannter Gründe ihre Stelle kündigten;
- nach der Studie in das europäische Ausland ausgewandert sind, um dort bessere berufliche Akzeptanzbedingungen vorzufinden;
- unter Akkulturationsstress aufgrund herkunftsbezogener Ablehnung durch das deutsche Umfeldes standen. Dieser Akkulturationsstress bestand bei einem Großteil in starkem Ausmaß;
- Diskriminierungserfahrungen in der Befragten- und der Vergleichsgruppe gemacht haben.

Die im weiteren Verlauf beschriebenen Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen lassen Verweise auf die Theorien der ethnisch-geteilten Arbeitsmärkte und der ethnischen Unterschichtung¹⁵² insofern zu, als es in dieser Stichprobe zu ethnisch

¹⁵¹ Flam, 2007, 9ff.

¹⁵² Siehe Bonacich, 1972 und Hoffmann- Nowotny, 1973 (Kapitel 2)

begründeten Zugangsbehinderungen und Bevorzugung von weißen Deutschen kommt, und dies praktisch einer unsichtbaren „ethnischen Grenzziehung“ in leitenden Positionen entspricht. Eine Überprüfung der Theorien würde jedoch eine quantitative Datenerhebung über einen speziell auf diese Fragestellung ausgerichteten Fragebogen voraussetzen.

Problem der Erhebung von Diskriminierung

Diskriminierung innerhalb einer Studie zu erheben, stellt den Forscher vor das Problem, dass Diskriminierung gesellschaftlich nicht akzeptiert und gesetzlich verboten ist. Daher findet sie selten offen und im Beisein der Person statt. Mit Ausnahme der Fälle, in denen Migranten Zeuge von Äußerungen von Kollegen oder Personalentscheidern waren, liegt die Interpretation der Ursachen von Ablehnung oder Benachteiligungen bei den Migranten. Diese Problematik beschreiben die Teilnehmer auch mehrfach in den Interviews, indem sie eine klare Zuschreibung als „rassistisch“ oder „herkunftsbezogen“ vermieden oder auf andere Gründe für Stress im Beruf (neben der Herkunft) verwiesen.¹⁵³ Die hier dargestellten Fälle von Diskriminierung und Formen von Missachtung fachlicher Kompetenz (bei Ärzten und Rechtsanwälten) lassen jedoch wenig Spielraum für andere Interpretationen zu.

Spektrum an Diskriminierung im Beruf

Das Spektrum an erhobenen Diskriminierungen zeigt ein weites Feld an Möglichkeiten, Migranten der zweiten Generation spüren zu lassen, dass sie als „gering geschätztes Kollektiv“ angesehen werden, dem man gleiche Rechte und Behandlung vorenthalten kann. Formen fehlender Akzeptanz und von Diskriminierung beginnen mit wiederkehrenden „Neger“- oder „Türkenwitzen“ von Kollegen oder durch Aussagen mit negativer Konnotation. Jedoch bilden diese Situationen nur das untere Spektrum ablehnenden Verhaltens. Es beginnt bei rassistischen

¹⁵³ Diese anderen Gründe für Stress werden im weiteren Verlauf dargestellt.

„Witzen“ geht über zu subtiler Benachteiligung und endet in offenem Rassismus und Diskriminierung gegenüber dem stigmatisierten Arbeitnehmer. Diskriminierungen werden in der Gesamtgruppe der Afrodeutschen bei dem Großteil der Fälle beschrieben und sind somit eine mehrheitlich verbreitete Erfahrung in den Berufsbiographien dieser Stichprobe von Afrodeutschen. Innerhalb der Vergleichsgruppe reduzieren sie sich auf seltene Fälle. Die im Folgenden exemplarisch dargestellten Diskriminierungsformen sind:

(1) Ethnische Selektion in Bewerbungsverfahren, (2) Drohbriefe und verbale Diskriminierung, (3) rassistische Begriffe im täglichen Umgang und Ausgrenzung bei Beförderung, (4) Kündigung, (5) herkunftsbezogene Ablehnung durch Kunden und Patienten und (6) ethnische Ausgrenzung durch Kollegen.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Ethnische Selektion bei Bewerbungserfahrungen

Diskriminierungen finden in allen Phasen der beruflichen Laufbahn von Migranten statt: Bei Bewerbungsverfahren und in der täglichen Arbeitspraxis durch Verhaltensweisen des beruflichen Umfeldes (Ablehnung, Misstrauen, fehlende Anerkennung von Leistungen, ungleiche Entlohnung, Ausschluss von Beförderungen oder subtiler Rassismus). Bei Bewerbungsverfahren zeigen sich ethnische Selektionsprozesse am deutlichsten und wirken auch entsprechend effektiv als Hemmnis für Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Fälle von Absagen in Bewerbungsverfahren, die sich klar auf die Herkunft (und nicht die fachlichen Voraussetzungen) beziehen, entsprechen einer ethnischen Selektion auf dem Arbeitsmarkt.

Robert, leitender Angestellter im Bereich Medien, sah in 70 Prozent der Bewerbungen einen Nachteil, afrikanischer Herkunft zu sein. Diesen Umstand vergleicht er mit der Diskriminierung von Frauen. Dies ist seiner Meinung nach eine „unausgesprochene Realität“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt: „Das ist eben so“. Er beschreibt aus seinen Erfahrungen heraus eine ethnische Selektion, die bereits beim Zugang zu Bewerbungsverfahren in Form einer Neigung der

Personalentscheider zur „Norm“ (d.h. Bewerber ohne Migrationshintergrund) stattfindet. In seiner 20-jährigen Berufsbiographie spielte die Herkunft nur mit zunehmender Berufserfahrung eine weniger wichtige Rolle. Zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn war seine Herkunft sehr relevant. Seiner Erfahrung nach ist es schwieriger die erste Bewerberauswahlrunde zu überstehen, da ein schwarzer Bewerber einem „Verstoß gegen Konventionen“ entspricht und die Personalentscheider zur „Norm“ (Deutsche ohne Migrationshintergrund) neigen. Diese Form der Bevorzugung von Bewerbern mit deutscher Herkunft ist ein Auswahlkriterium jenseits der Qualifikation, weshalb es schwieriger sei in der ersten Auswahlrunde zu bestehen.

„.. wenn dann plötzlich n' schwarzer Bewerber ankommt. Wenn die mit etwas Verrücktem kommen, laufen sie natürlich immer Gefahr auch selber doof dazustehen. Das heißt sie neigen immer zur Norm und zu dem Ungefährlichen und ohne Risiko.“ Position 119-119

Die Erfahrung, aufgrund des ausländischen Migrationshintergrundes von vornherein aus dem Bewerbungsverfahren gezogen zu werden, machte auch Asmah, Unternehmensberaterin türkischer Herkunft. Sie musste feststellen, dass man sie in Bewerbungsverfahren von vornherein ausschloss, da man bei ihrer türkischen Herkunft sprachliche Schwächen erwartete. Und dass obwohl sie ihr Marketing-Studium in Deutschland abgeschlossen hatte.

„Gibt es K.O.-Kriterien, die ich vielleicht wissen sollte?“ „Ja, Deutschkenntnisse sind aber sehr wichtig“ und dann sage ich „Sie hören mich doch Deutsch sprechen“, „Ja aber schriftlich ist es sehr wichtig, da korrespondiert man mit den Kunden und das muss fehlerfrei sein“, und dann sag ich „Ich hab hier studiert(...)“; dann „Aha“ und ich wurde zum Gespräch eingeladen. Das war für mich so ein Aha-Erlebnis. Okay, wenn ich mich einfach schriftlich bewerbe, da wird nicht so genau geguckt oder nachgedacht. Es reicht schon Name und Herkunft, dass man nicht in die engere Wahl genommen wird.“ Asmah, Position 91-91

Ähnlich wie die türkische Unternehmensberaterin Asmah erlebte auch Lily, freie Autorin und Fachärztin für Psychotherapie ugandischer Herkunft, bei Bewerbungen offene Ablehnung aufgrund ihrer

Herkunft. Bei der Bewerbung als freie Redakteurin wurde ihr im Bewerbungsgespräch von dem Verlagsleiter mitgeteilt, dass ihre afrikanische Herkunft für die Stelle nicht akzeptabel sei, da dies die Anzeigenkunden abstoßen könnte.

Auch bei der Bewerbung als Fachärztin in verschiedenen deutschen Krankenhäusern war für sie eine wiederkehrende Erfahrung, aufgrund der Herkunft abgelehnt zu werden. Ungewöhnlich an ihrer Erfahrung ist, mit welcher Offenheit die Diskriminierung von den Arbeitgebern zugegeben wurde.

„Es wurden mir Steine in den Weg gelegt. Ich bekam dort eine Absage, obwohl die Qualifikation gegeben war, mit der Begründung: Es wurde vom Arbeitgeber gesagt, ich sei aufgrund meiner Hautfarbe eine Ablenkung für die Patienten. Bei einigen Deutschen bestehen Vorurteile gegenüber Afrikanern. Sie haben eine Vorstellung wie ich bin (negativ), und ich muss diese Vorstellung korrigieren. Und damit zusätzliche Energie aufbringen.“ Lily, Position 176-78

„Mehrarbeit“

Verteilung von Diskriminierung und Gleichbehandlung

Diese Beispiele zeigen die Art von Diskriminierungen, die qualifizierte Migranten aus der Gesamtstichprobe beider Gruppen bei der Bewerbung durch das deutsche Umfeld erfahren haben. Die Notwendigkeit dieser „zusätzlichen Energie“, die Lily beschreibt, wenn sie trotz vorhandener Qualifikationen auf Ablehnung stößt, zeigt sich in der späteren Berufspraxis: (1) in Mehrarbeit im Vergleich zu anderen Deutschen und (2) dem ständigen Bemühen, sich keine Fehler leisten zu dürfen, da diese mit der Herkunft assoziiert würden und Ressentiments bestätigten. Diese „Mehrarbeit“ bringen Migranten beider Erhebungsgruppen auf, wobei dieser Umstand oft als notwendig und unveränderlich akzeptiert wird. Die Verteilung negativer Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche zeigte jedoch ein geteiltes Bild: Innerhalb der Vergleichsgruppe reduzieren sich die Ablehnungserfahrungen auf seltene Fälle von Diskriminierungen, die jedoch als einmalige Erfahrung beschrieben wurden. Vielmehr gab es hier bei dem Großteil der Vergleichsgruppe europäischer Herkunft herkunftserzogene Sympathieerfahrungen. Die Mehrheit hat auch positive Erfahrungen bei

Bewerbungen (unabhängig von Alter oder Geschlecht) gemacht (mit der Einschränkung, dass die Teilnehmer türkischer und italienischer Herkunft zum Teil massive Diskriminierungen in Bewerbung und Beförderung beschreiben). Beschimpfungen oder subtiler Rassismus wurden im Gegensatz zum afrodeutschen Erfahrungsspektrum nicht beschrieben. Betrachtet man die Berufsgruppen, dominieren gerade unter den Mediziner*innen die Erfahrungen einer rein fachlichen Auswahl nach den Kompetenzen des Bewerbers. Überhaupt beschreibt die Mehrheit der Vergleichsgruppe keine nennenswerten Benachteiligungen. In der Befragten*innen*gruppe differenzieren sich die Erfahrungen in ein „sowohl-als-auch“. Innerhalb der gesamten Berufsbiographie wurden vielfach neben den Diskriminierungen auch Akzeptanzerfahrungen gemacht (z.B. in verschiedenen Arbeitsstellen). Soziale Unterstützung durch das deutsche Umfeld kam in einigen Fällen auch hier vor, wenn auch seltener (siehe „Akzeptanz im Beruf“ im folgenden Kapitel 7). Innerhalb der Berufsgruppe *Medien* finden sich die stärksten Erfahrungen von Ablehnung, Diskriminierung und Rassismus durch deutsche Arbeitgeber und Kollegen. Innerhalb der Berufsgruppe zogen deshalb mehrere Teilnehmer*innen ihre Konsequenzen, indem sie ihre sehr lukrativen Stellen kündigten. Es war ihnen nicht mehr möglich, in diesem beruflichen Umfeld zu arbeiten, da das Stressempfinden und der Konflikt zwischen der ungleichen Behandlung und der fehlenden Möglichkeit einer Kompensation des Akkulturationsstresses die tägliche Arbeit unerträglich machten.

Interessanterweise wird gerade die Medienbranche von einigen Teilnehmer*innen als „kulturell offen“ beschrieben, was jedoch nur unter Vorbehalt gelten kann.

Ein anderes Beispiel für Rassismus im Berufsleben sind Drohbriefe und rassistische Fanpost, die eine afrodeutsche Radiomoderatorin erhielt. Sie selbst versteht sich als „Rüganerin“, machte jedoch bei Interviews in ländlichen Gebieten vielfach die Erfahrung auf „herkunftsbezogene Grenzen“ zu stoßen, da die deutschen Interviewpartner*innen ihr gegenüber keine Aussagen machen wollten. Allerdings lässt sie sich nicht durch diese Erfahrungen leiten und kann diese seltenen Ablehnungserfahrungen erfolgreich verarbeiten.

Deutsche Arbeitgeber und Kollegen

Rassistische Begriffe und Ausgrenzung bei der Beförderung

Im beruflichen Umfeld beschreibt ein Großteil der afrodeutschen Gruppe, mit „herkunftsbezogener Skepsis“ und einer Form von „rassistischem Schubladendenken“ des deutschen Umfeldes konfrontiert zu sein. Diese Denkweise zeigt sich in verbreiteten Vorurteilen gegenüber „Afrikanern“ oder „Ausländern“, die sich im täglichen Umgang mit den Migranten zeigen. Ein häufig genanntes Problem, gerade für Migranten afrikanischer Herkunft, ist ein „Überlegenheitsgefühl“ mit dem ihnen einige Deutsche entgegentreten. Einige Deutsche halten sich aus einer rassistischen Perspektive heraus kompetenter als Afrikaner (Ausländer) und reagieren mit Überraschung bis hin zu Neid, wenn sie in den Leistungen übertroffen werden. Es gab Fälle, in denen von deutschen Kollegen offen eine Bevorzugung aufgrund der deutschen Herkunft vom Arbeitgeber gefordert wurde. Herablassende Bezeichnungen sind ein Beispiel für diese Form der Missachtung ihrer Kollegen mit Migrationshintergrund¹⁵⁴. Die Beschreibung eines Überlegenheitsgefühls gegenüber „Ausländern“ findet sich auch bei Migranten der Vergleichsgruppe, jedoch dominiert in dieser Gruppe mehrheitlich die Erfahrung von Gleichbehandlung und Akzeptanz. Es folgen einige Zitate aus der Befragtengruppe, die die Spannweite dieser Haltung bei einigen deutschen Kollegen abbilden sollen:

Grundsätzliche Haltung von Überlegenheit

„Irgendwann ja, er hatte ein Problem mit meiner Herkunft. (...)“

Naja, es war so, dass er sich einfach minderwertig gefühlt hat. Er war schon nett und einfach, aber auch irgendwie natürlich das übliche Spielchen. Man fühlt sich als Deutscher allen anderen überlegen halt, ne. Und wenn es nicht so ist, dann gibt es Probleme. [lacht kurz] Das ist also 'ne grundsätzliche Haltung, ja.“ Position 364-368

¹⁵⁴ Über die Problematik rassistischer Begriffe wie „Neger“ im deutschen Sprachraum siehe Arndt, 2001; Sow, 2008.

Ein anderer Aspekt dieses Überheblichkeitsverhaltens der Deutschen im Berufsfeld besteht darin, den Kollegen mit Migrationshintergrund in seiner Abwesenheit mit negativen Eigenschaften zu belegen, die sich indirekt auf die (als geringer geschätzte) Herkunft beziehen. Sich gegen diese Form der Ausgrenzung zu wehren, ist aufgrund der indirekten Form fasst unmöglich. Diese „nicht offensichtliche“ rassistische Ausgrenzung wurde mehrfach in der Befragtengruppe in Verbindung mit starkem Akkulturationsstress beschrieben. Es besteht innerhalb der Gruppe der übereinstimmende Wunsch, mit den deutschen Kollegen auf „gleicher Höhe“ betrachtet und nicht aufgrund der Herkunft unterschätzt zu werden.

„Das versteh ich alles unter nicht offensichtlichen Rassismus. So nenne ich das Thema. Das man beispielsweise jemandem negative Attribute nachsagt. Zum Beispiel die Frau Dr. XY, die ist unordentlich, ja, oder die ist unpünktlich. Oder Frau Dr. XY hat kein Wissen, ja, die weiß nix. Und da wird nicht gesagt die ist schwarz, oder so, sondern da werden einfach Attribute genommen, die unbewusst sowieso schon mit Schwarzen assoziiert werden. Und dann weiß jeder was gemeint ist, ohne dass man da sagt, der ist schwarz. Das wird da keiner sagen. Und das macht es unheimlich schwierig dagegen anzugehen, weil du ständig gegen was Unsichtbares kämpfst, ja.(...) Und das würde ich sagen, das sind wirklich rassistische, nicht offensichtlich rassistische Strukturen, die ich so erlebt habe, die ich auch bei anderen Schwarzen so erlebt habe.“ Position 280-284

Das folgende Zitat belegt die rassistische Denkweise über die Wortwahl einiger deutscher Kollegen sowie deren fehlende Selbstreflektion im täglichen Umgang mit ihren afrodeutschen Kollegen und veranschaulicht die Folgen auf die Beförderungspraktik gegenüber diesem afrodeutschen Arbeitnehmer. Das Zitat stammt von Martin, einem leitenden Angestellten mit ghanaisch-deutscher Herkunft aus dem Bereich Medien. Er bezieht sich auf die Aussage einer Kollegin, die für kulturelle Diversität innerhalb der Firma zuständig war. Ihre „rassistische Denkweise“, beschreibt er als „zumindest latent bei sehr vielen Kollegen vorhanden.“

„Sie hat im Beisein von einem Dutzend anderer Mitarbeiter von einem Flug in die Staaten gesprochen und von fies aussehenden Negern, die in ihrer Nähe saßen, gesprochen! Ja fies *aussehenden Negern* und XY, mein Freund afrikanischer Herkunft und Kollege, war dabei ja. Und

dann muss man sich nicht mehr fragen warum er zweimal bei der Beförderung übergangen wurde ohne Begründung. Er hat den niedrigsten job title dort in dem Laden. Er hat aber trotzdem verantwortungsvolle Aufgaben zu machen. Und das ist dann eben so ne Sache. Ich unterstell mal, bei den Leuten ist das nicht unbedingt immer bewusst. Aber wenn es dann darum geht, jemand zu befördern, dann ist es grade bei dem XXX Unternehmen, ist das enorm schwierig für'n Schwarzen wirklich weiter zu kommen.“ Position 71-90

Die Erfahrung, bei dem Versuch Karriere zu machen an ethnische Grenzen zu stoßen, teilen auch andere Afrodeutsche. Die Einschätzung es bestünden rassistische Denkweisen im Kollegium und unter Personalentscheidern wurde als der Hauptgrund genannt, weshalb die Mehrheit aller afrodeutschen Arbeitnehmer glauben „für Schwarze ist es schwer in leitende Positionen“ zu gelangen und fast alle afrodeutschen Teilnehmer der Aussage zustimmen, für „dieselbe berufliche Anerkennung aufgrund ihrer Herkunft mehr leisten zu müssen“. Selbst im universitären Bereich sind Vorfälle rassistischer Wortwahl wiederholt beschrieben worden. Hier die Erfahrung eines deutsch-ghanaischen Arztes:

Röntgenbesprechung: „Wie Neger im Tunnel“

„Der Chef von der Radiologie hat mal ein Bild gezeigt und das Röntgenbild, das war irgendwie schlecht aufgenommen, ganz schwarz und man konnte gar nichts differenzieren, dann bringt der so ein Spruch: Alles was ich hier sehe, ist ein Negerinnenkampf im Tunnel“.(...) Also das fand ich schon völlig daneben einfach, so ein Spruch zu bringen, ja. Das hätte ich auf der Baustelle erwartet, aber nicht in einer universitären Röntgenbesprechung“. Position 167

Ein anderes Beispiel für solche Formen einer abfällig-rassistischen Wortwahl im Kollegium sind die Erfahrungen einer Fachärztin deutsch-nigerianischer Abstammung. Über einen deutschen Kollegen erfuhr sie, dass ein Professor aus ihrer Abteilung bei der Frühbesprechung im Beisein der Assistenzärzte witzelte: „Mit ihr sei es wie bei Boris Becker und der Besenkammer.“ Diese „Witze“ wirken in den meisten Fällen verletzend auf den Betroffenen. Auch in großen deutschen Medienunternehmen nehmen es deutsche Redaktionsleiter mit ihrer Wortwahl nicht so genau. So wird in Redaktionssitzungen im

Zusammenhang mit einer Produktion über Afrikaner in Deutschland wie selbstverständlich von „Neeschern“ gesprochen. Für die Betroffenen ist es oft problematisch sich in der Situation gegen diese „Entgleisungen“ des deutschen Umfeldes zu wehren. Da sie sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden, bestehen Ängste, sich durch eine Beschwerde beim Arbeitgeber unbeliebt zu machen oder sich überhaupt kritisch gegenüber Vorgesetzten zu äußern. Wiederholt wurden in den Interviews diese Ängste beschrieben, weshalb die wenigsten eine offene Auseinandersetzung wagen. Der Gedanke mit einer Beschwerde an die Personalabteilung oder den Arbeitgeber heranzutreten, löste bei einigen Migrant*innen die Angst aus, ihre Stellen zu verlieren.

Kündigung

Frustrationspotenzial der Diskriminierungssituation

Die Erfahrung, dass der Zugang in leitende Positionen qualifizierten Migrant*innen mit ausländischer Herkunft erschwert ist, wurde von fast allen Teilnehmern in leitenden Positionen in der Befragten- und der Vergleichsgruppe beschrieben. Um das Frustrationspotenzial, das diese Diskriminierungssituationen enthalten, zu zeigen, sollen an dieser Stelle zwei Berufsbiographien aus der Befragtengruppe und eine Berufsbiographie aus der Vergleichsgruppe exemplarisch vorgestellt werden. Die beiden afrodeutschen Arbeitnehmer befinden sich beide bereits in gehobenen Positionen. Sie konnten diese Positionen nur durch deutliche Mehrarbeit gegenüber deutschen Kollegen erreichen. Jetzt spüren sie eine „unsichtbare Grenze nach oben“ erreicht zu haben. Martin, Agrarökonom mit ghanaischer Herkunft, hat aufgrund seiner Erfahrungen seine sehr angesehene Stelle in einem großen deutschen Unternehmen wegen Diskriminierung gekündigt, um in einem internationalen Unternehmen eine Führungsposition zu übernehmen. Dort wurde er aufgrund seiner fachlichen Kompetenzen zu besseren Konditionen eingestellt. Im folgenden Zitat wird deutlich, wie bei Diskriminierungen die eigentlichen Gründe nie ausgesprochen werden, aber offensichtlich sind, da keine anderen Gründe mehr greifen. Die

folgende ausführliche Beschreibung umfasst ungleiche Vergütung, Zugang zu Weiterbildungen und Ausgrenzung in der Beförderung über einen Zeitraum von drei Jahren:

Er möchte keinen Schwarzen in der Position

„Bei mir ist es so: Seit mittlerweile drei Jahren, in denen ich die überregionale Verantwortung habe, werde ich hier in der (Abteilung) immer über den grünen Klee gelobt. Jetzt ist mein unmittelbarer Chef weltweiter Chef bei der (Name des Unternehmens) geworden und Dutzende von Leuten haben mich angerufen: Darf ich dir gratulieren und so weiter, wirst du jetzt eben da nachrücken. Und ich rücke halt nicht nach. Meinem Chef fällt es schwer, Argumente zu finden, warum ich es nicht werde. Ich hab ihn zwei, drei Mal konkret angesprochen und hab ihm auch gesagt, dass ich gehen werde, wenn das nicht passiert, weil das für mich überhaupt nicht nachvollziehbar ist. Aber er hat es auch nicht erklärt. (...) Das ist für ihn ein No-Go: Er möchte da keinen Schwarzen auf dieser Position haben. Das würde er mir selbstverständlich **nie** sagen. (...). Ich bin der (Berufsbezeichnung) mit dem niedrigsten corporate title und mein direkter Vorgesetzter hat gesagt, bitte ändert das. Aber es ist abgelehnt worden von dieser Seite. Ein New-York-Aufenthalt, der vorgeschlagen wurde, ist auch abgelehnt worden.“ Martin, leitender Angestellter Medien, Position 84-88.

Ähnlich ist auch die Wahrnehmung und Erfahrung von Robert, leitender Angestellter im Bereich Medien. Im Interview beschreibt er eine soziale Abneigung („Unbeliebtheit“), Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Führungspositionen von deutschen Unternehmen zu positionieren und thematisiert damit eine Präferenz von Personalleitern und Arbeitgebern auf dem deutschen Arbeitsmarkt.¹⁵⁵ Die Herkunft wird als „Karriere limitierend“ erlebt. Aus der Vergleichsgruppe beschreibt auch Ilena, Angestellte im Bereich Marketing mit spanischer Herkunft, ihre Kündigung in einem deutschen Unternehmen aufgrund der begrenzten Möglichkeiten der Beförderung, wie ihr nach kurzer Zeit deutlich wurde. Zwar war das damalige Verhältnis zwischen ihr und den deutschen Mitarbeitern kollegial, doch ihr Eindruck war auch, dass sie von Arbeitgeberseite bei

¹⁵⁵ Vgl. Kapitel 2, Becker: „Taste of Discrimination“.

der Beförderung aufgrund ihres Geschlechts und ihrer spanischen Herkunft ausgeschlossen wurde. Sie hat daraufhin die Stelle gekündigt und arbeitet jetzt in einem global operierenden Unternehmen mit internationaler Belegschaft in einer leitenden Position. Die Bewerbung war problemlos aufgrund ihrer Qualifikation. Ihre spanische Herkunft ist insofern ein Mehrwert, da sie als spanische Muttersprachlerin einen Vorteil gegenüber deutschen Bewerbern hatte. Eine niederländische freie Redakteurin erlebte zwar auch einerseits den Mehrwert-Effekt durch ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse, musste aber andererseits bei enger Auftragslage der Redaktionen eine Bevorzugung der freien Kollegen mit deutscher Herkunft feststellen. Somit wirkt die Herkunft je nach Auftragslage oder gewünschten Qualifikationen in der Vergleichsgruppe als Vor- oder Nachteil. In der Befragtengruppe ist die Wahrnehmung von Diskriminierung und Nachteilen dominant. Innerhalb dieser Gruppe mit starkem Akkulturationsstress wird die afrikanische Herkunft sogar als „Belastung“ beschrieben.

Herkunftsbezogene Ablehnung von Patienten

Unter den afrodeutschen Ärzten der Befragtengruppe wurde auch von herkunftsbezogenen Ablehnungserfahrungen mit Patienten berichtet. Allerdings wurde in diesen Fällen betont, dass es sich um seltene Fälle und keine täglichen Erfahrungen handelt. Die mehrheitlichen Erfahrungen mit den Patienten wurden in beiden Gruppen als allgemein positiv beschrieben. Häufig war die Erfahrung, dass die Patienten, sobald die Ärzte mit Migrationshintergrund den Raum verließen, bei dem Pflegepersonal nach der Herkunft fragten. Somit bestünde zwar ein Interesse und geringe Skepsis, aber keine zwingende Ablehnung aufgrund der Herkunft. Ein Beispiel von Ablehnung durch einen Patienten zeigt die Erfahrung einer Fachärztin für Innere Medizin mit nigerianischer Herkunft:

„Also, ich hab durchaus schon so latente Aggressionen schon mal gemerkt oder wo Leute mich angucken und denken, um Gottes Willen. Also wie gesagt, wie vorher, muss das sein. Ist das jetzt die Strafe Gottes am Ende meines Lebens, dass ich mich jetzt von jemandem der schwarz ist, behandeln lassen muss. So dass man das spürt, dass es nicht eindeutig ausgesprochen wird, aber sowas hab ich vorher noch

nie erlebt. Das war ganz merkwürdig.“ Fachärztin nigerianischer Herkunft, Position 170

Diese Ablehnungserfahrung durch Patienten wurde auch von Philipp, deutsch-ghanaischer Klinikarzt in einer deutschen Kleinstadt, beschrieben. Als Wahl-Berliner hatte er mit deutlich mehr Ressentiments gerechnet als ihm tatsächlich entgegen gebracht wurden. In seinem Fall ist die Akzeptanz durch das deutsche Umfeld mehrheitlich positiv, auch von Seiten der Abteilungsleiter. Im Großen und Ganzen akzeptiert er Einzelfälle von Rassismus gegen ihn. Er ist eher positiv überrascht über die relative Akzeptanz der Patienten in der Kleinstadt, in der er arbeitet. Er hatte mit mehr Ablehnung aufgrund seiner Herkunft gerechnet. Tatsächlich wurde diese Erfahrung von mehreren Medizinerinnen beschrieben.

„Keine Behandlung vom schwarzen Arzt gewünscht“

„... von den Patienten her war ein einziges Mal, dass im Notfallbereich in der Kabine eine Frau war, die ich behandeln wollte. Ich habe sie zum Röntgen geschickt und dann hat die Schwester gesagt, die Patientin würde lieber von einem anderen Doktor behandelt werden. Ja, dann war ich zuerst mal total verduzt.“ Position 169

Die Verarbeitung solcher Ablehnungserfahrungen von Patienten fand jedoch unterschiedlich statt. Während ein Teil der Mediziner die Erfahrung als „schwerwiegend und verletzend“ beschrieben, wurde sie aufgrund der Seltenheit von Anderen eher locker aufgenommen. Ethnische Ablehnung von Patienten, Kollegen und Arbeitgebern waren für die meisten Mediziner dieser Stichprobe ein Stressfaktor. In manchen Fällen schränkten sie deren Arbeitspraxis auch deutlich ein.

Ethnische Ausgrenzung durch Kollegen

Die Erfahrung, dass Kollegen mit Migrationshintergrund mit negativen Attributen besetzt werden, deckt sich mit den Erfahrungen eines Augenarztes mit ghanaischer Herkunft. Er musste schon im Medizinstudium feststellen, dass er seitens der deutschen Professoren nicht mit gleichem Maß bewertet wurde wie seine deutschen Kommilitonen. Heute ist er in der Forschung gegen den grauen Star tätig und Mitglied im deutschen Komitee zur Verhütung von Blindheit.

Als dessen Repräsentant erlebt er immer wieder auf deutschen Tagungen und Kongressen, d.h. im Kontakt mit ihm unbekannten deutschen Medizinerkollegen, eine deutliche Ausgrenzung seiner Person. Die deutschen Kollegen sehen in ihm meist einen Afrikaner, der „zum Lernen“ nach Deutschland gekommen ist, und das, obwohl er in Deutschland aufgewachsen ist. Fachliche Gespräche finden jedoch auf diesen Kongressen selten auf gleicher Ebene statt, da die herkunftsbezogene Voreingenommenheit dies unmöglich macht:

Dazu David, Facharzt für Augenheilkunde:

„Was ich auf der anderen Seite dann doch bemerke ist halt, wenn ich irgendwo hingehe, wo ich nicht bekannt bin, wie bei Fortbildungen. Ich war (letzte Woche) bei einer Fortbildung in (Stadtname) gewesen. Absolute Berührungsängste. Die Kommunikation mit den Kollegen, absolut schlecht, ja. Wenn es Kollegen sind, die einen nicht kennen, fällt es schwer, wirklich mit den Leuten in Kommunikation zu treten. Das fällt mir schwer. Ich hab noch andere Kollegen gefragt, die auch einen Migrationshintergrund haben und die sagen das Gleiche. Die deutschen Augenärzte sind auch so eine etwas elitäre Gruppe. Die halten sich für was Besseres als die anderen Mediziner. Wenn sie dann einen sehen, der schwarz ist, dann läuft bei den meisten dann der Film ab: Aha der ist eben hier, macht eine Ausbildung, vielleicht irgendwie um was zu lernen und dann geht er wieder zurück in sein Land, ja. Das sind auch so die meisten Fragen, die gestellt werden.“ Position 212-212

Die Erfahrung des Augenarztes ist, dass Mediziner mit Migrationshintergrund seitens der deutschen Augenärzte mit einer überheblichen Haltung begegnet wird. Damit verwehren sich die deutschen Mediziner gegen einen inhaltlich-fachlichen Austausch aufgrund von herkunfts-bezogenen Ressentiments. Ein Allgemeinmediziner mit nigerianischer Herkunft erlebte in seiner über 30-jährigen Erfahrung als Arzt Akzeptanz durch deutsche Patienten, aber üble Nachrede und rassistische Ablehnung durch einige deutsche Kollegen, meist hinter seinem Rücken. Später erfährt er dies meist von seiner Sprechstundenhilfe oder von Kollegen. Er ignoriert diese Aussagen und kompensiert jede Art von Ablehnung seitens deutscher Arztkollegen mit fachlicher Kompetenz, die seiner Meinung nach letztendlich diese Hindernisse überwindet. In seiner

schmerztherapeutischen Praxis behandelt er mehrheitlich deutsche Patienten, die ihn schätzen.

6.4 Mehrarbeit als Migrant

Angelehnt an die beschriebenen Erfahrungen der Migranten, lässt sich schließen, dass in Teilen des deutschen Arbeitsumfeldes ein herkunftsbezogenes Misstrauen in die Kompetenzen der Migranten besteht.¹⁵⁶ Als Folge davon resultiert bei den Migranten dieser Stichprobe das Gefühl **und** die Erfahrung „mehr leisten“ zu müssen, um gegen vorhandene stereotype Vorstellungen deutscher Arbeitgeber und Kollegen, Kunden oder Patienten anzukämpfen und um akzeptiert zu werden. Diese Wahrnehmung wird in beiden Gruppen beschrieben. Besonders deutliche Übereinstimmung besteht hier bei den Afrodeutschen. Die übereinstimmende Erfahrung ist, dass die Leistungserwartung des deutschen Umfeldes gegenüber Migranten höher ist, als gegenüber Einheimischen. Misstrauen muss erst überwunden werden. Auch werden berufliche Fehlleistungen Einheimischer weniger negativ bewertet:

„Man muss definitiv besser sein“

„Ich würde mal sagen unterm Strich hält sich das die Waage. Ja, ich glaube was die Leistung angeht, musst du besser sein, definitiv besser sein als die Weißen, um das Gleiche zu erreichen. Ja, also das steht fest, und du bist dabei gleichzeitig immer stärker exponiert. Man merkt, du kannst dir das eben nicht so oft leisten, das merkt sich jeder, wenn du etwas falsch machst.“ Martin, leitender Angestellter Medien, Position 113

Wie bereits in den bisherigen Abschnitten beschrieben, spielt es eine entscheidende Rolle für die Migranten beider Gruppen, die beruflichen Leistungen der Kollegen mit deutscher Herkunft zu übertreffen, um Vorurteile und Skepsis beim deutschen Umfeld dadurch abzubauen.

Alec, Ingenieur mit äthiopischer Herkunft, empfindet den Umstand, mehr leisten zu müssen sogar als verständliche Beziehung zwischen Einheimischen und Fremden. Auch der nigerianische

¹⁵⁶ Grund dafür könnten die in Kapitel 1 beschriebenen Auswirkungen des Negativ-Bildes von ausländischen Arbeitnehmern sein.

Allgemeinmediziner hat es sich zum Prinzip gemacht, im Beruf bessere Leistungen als deutsche Kollegen zu bringen. Seine berufliche Erfahrung der letzten 30 Jahre in Deutschland ist: „Man muss 200 Prozent besser sein.“ Seine Erfahrungen mit deutschen Kollegen war, dass man zum einen an seinen Kompetenzen zweifelte, und zum anderen sich die deutschen Kollegen selbst als fachlich „überlegen“ sehen wollten. Seit seinem Studium hatte er das Gefühl, mehr tun zu müssen als seine deutschen Kollegen, um dem entgegen zu arbeiten. Diesen Umstand bezieht er nicht nur auf sich als „Schwarzen“, sondern generell auf die Wahrnehmung von „Ausländern“ oder „Migranten“. Dies unterstreicht auch Diana, die einzige Oberärztin der afrodeutschen Befragengruppe. Ihre Erfahrung im Berufsleben ist übereinstimmend die Notwendigkeit mit Leistung Kollegen deutscher Herkunft übertreffen zu müssen. Nur auf diese Weise konnte sie das erreichen, was sie bisher erreicht hat, sagt sie. Dafür ist es nötig trotz der Herkunft und dem Geschlecht zu überzeugen und somit dreimal so gut zu arbeiten:

„Dreimal so viel wissen“

„Ich denke, wenn ich mir manchmal Kollegen angucke, dass ich erstens immer als Schwarze wahrgenommen werde. Ich denk schon, dass das mit meiner Hautfarbe zu tun hat, dass ich dreimal soviel wissen muss, dreimal so gut auftreten muss. Ja, das ist mein persönlicher Eindruck.“ Position 382

Mehrarbeitsgefühl auch in der Vergleichsgruppe

Die Erfahrung als Ausländer betrachtet zu werden und deshalb „mehr leisten“ zu müssen, teilen auch Migranten aus der Vergleichsgruppe Europa. Ein Beispiel ist Francesco, Assistenzarzt italienischer Herkunft. Seiner Einschätzung nach ist der Zugang für ihn als qualifizierter Migrant in eine „Chef-Position“ einer Abteilung aufgrund seiner italienischen Herkunft deutlich schwerer als für deutsche Mitbewerber. Herkunft ist zwar nicht relevant auf der Ebene, in der er sich befindet. Aber um Chef zu werden, müssten bei ausländischer Herkunft zusätzliche Qualifikationen vorhanden sein. Die einzige Möglichkeit liegt seiner Meinung nach darin durch herausragende fachliche Fähigkeiten die deutschen Mitbewerber zu übertreffen.

„Als Ausländer musst du doppelt so gut sein“:

„Also, eine Oberarztstelle, oder ne Chefarztstelle, oder ähnliches. Da müsste ich tatsächlich mir n' Hintern aufreißen, dass das so funktioniert. Wenn ich das wollte, dann müsste ich mich entschieden durchsetzen.“

N: „Mehr als ein Deutscher?“

„Klar. Doch das glaube ja, auf jeden Fall. Das ist so. (...).Das ist einfach so. (...) Ich denke schon als Ausländer hast du's schwerer, ja. Aber gut, wenn du einen Chef hast und der sieht: natürlich der XXX zum Beispiel, der ist doppelt so gut, wie der andere und er hätte jetzt die Wahl, dann würde er natürlich einen Migrant nehmen, wenn er doppelt so gut ist. Aber ansonsten glaub ich auch, dass der Migrant schlechtere Karten hätte. Denke schon. Das ist so meine Meinung und ich glaub das haut schon hin.“ Position 252-255

6.5. Angst vor Stereotypisierung

Stereotype Vorurteile sind für qualifizierte Migranten ein Problem, dem sie im Beruf nur schwer entgehen können.¹⁵⁷ Ihr Verhalten im täglichen beruflichen Alltag wird davon stark beeinflusst. Ein Umstand, der in beiden Migrantengruppen beschrieben wurde. Hier ein Beispiel eines Arztes, türkischer Herkunft. Er ist davon überzeugt, dass er aufgrund seiner Herkunft „ein Tick besser sein muss“ als seine deutschen Kollegen, um Stereotype zu widerlegen. Ähnlich wie die spanische Marketingfachfrau und der italienische Arzt, hat er die Erfahrung gemacht, dass ihm als Arbeitnehmer aufgrund seines türkischen Migrationshintergrundes durch das deutsche Umfeld latent spezifische Stereotypen von „den Türken“ zugeordnet werden. Diese Klassifizierungen von Außen stehen in seiner Arbeitspraxis immer „im Raum“, daher versucht er durch seine tägliche Arbeit und sein Verhalten im Umgang mit deutschen Kollegen diese mit besseren Leistungen zu widerlegen. Das Phänomen der „Mehrarbeit“ ist somit eine Gegenreaktion der Migranten dieser Stichprobe und eine Notwendigkeit um berufliche Akzeptanz durch das deutsche Umfeld zu erreichen.

¹⁵⁷ Vgl dazu 2.4. Ansätze zur Stereotypisierung von Migranten

„Also, ich muss sicherlich mehr machen. Ich muss sicherlich immer n’ Tick besser sein als meine deutschen Kollegen.“

N: „Willst du besser sein, weil du diesem türkischen Stereotyp, Vorurteil einfach nicht entsprechen möchtest?“

„Ja, es geht **nur** darum, ganz genau. Das stereotype Vorurteil von den Türken, die weder Deutsch können, noch Türkisch können, keinen Schulabschluss haben. Immer nur gewisse Wörter sagen... “ Position 534-539

Fragebogenauswertung zu „Mehrarbeit“ und „Geschlecht“

Die Antworten aus dem Fragebogen unterstützen die Feststellungen aus den Interviews, dass aufgrund der Herkunft die Notwendigkeit besteht, sich durch Mehrarbeit gegenüber stereotypen Vorstellungen des deutschen Umfeldes durchzusetzen. Zweifel an der Kompetenz als berufliche Erfahrung wurde vor allem von allen Frauen der Vergleichsgruppe beschrieben. Aber auch bei den weiblichen Teilnehmern in der afrodeutschen Stichprobe wurden vorhandene Zweifel von männlichen Kollegen und Arbeitgebern beschrieben. Sie beschrieben es als eine Form der „doppelten Belastung“ Migrantin und afrikanischer Herkunft zu sein. Eine generelle Hinterfragung der beruflichen Leistungen aufgrund der Herkunft wurde in der Vergleichsgruppe verneint. Es zeigt sich erneut der grundlegende Unterschied in den Erfahrungen und Wahrnehmungen der Rolle der Herkunft innerhalb der Stichprobe. Während die Afrodeutschen sich aufgrund häufiger Skepsis sowie Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen wenig akzeptiert und daher unter Druck fühlten, sich durch Mehrarbeit gegenüber deutschen Kollegen und Arbeitgebern zu behaupten, sehen sich Migranten mit europäischem Migrationshintergrund weniger in Zugzwang und diese Sichtweise wird innerhalb der Vergleichsgruppe weit seltener geäußert. Die Thematik der „Mehrarbeit“ beschreibt den Einfluss des „ethnischen Blicks“, wie er im Berufsleben stattfindet, besonders anschaulich. Die Migranten dieser qualifizierten Stichprobe machen die Erfahrung, auf der Basis der Herkunft und nicht vorwiegend vor dem Hintergrund der Leistung und Kompetenz beurteilt zu werden. Dieser Mechanismus kann nach der Definition von Flam zwar nicht als Diskriminierung,

jedoch als ungleiche Behandlung verstanden werden. Sie wird weitgehend von den Migranten als unveränderlich akzeptiert, drängt sie aber auch zu einem höheren Leistungsdruck und setzt sie vereinzelt auch unter Stress. Diese Ungleichbehandlung, kann zwar nicht als offene Diskriminierung, aber als relevante ethnische Benachteiligung in Form eines höheren Leistungsanspruches verstanden werden.

Berufliche Fehler werden auf die Herkunft bezogen

Viele Migranten beschrieben innerhalb der Studie das Gefühl zu haben, sich keine Fehler im Beruf leisten zu können. Dies kann als Reaktion auf das vorhandene Misstrauen des deutschen Umfeldes zurückgeführt werden. Demnach findet eine Art von Reaktionsmechanismus statt. Ein Drittel der Vergleichsgruppe glaubt sich im Beruf keine Fehler leisten zu dürfen, da diese auf die Herkunft bezogen würden und damit deutlich schwerer wiegen würden (Angst vor Stereotypisierung). Diese Einschätzung wurde von beiden Gruppen beschrieben und so praktiziert. Ein Umstand, der explizit **nicht** für die Kollegen ohne Migrationshintergrund gelte. Dazu Aussagen aus der Befragtengruppe:

„Sicher, ich sag mal umgekehrt: wenn ich was falsch mache, dann visiert man die Hautfarbe. Also, wenn du gut bist, solange du, was im Grunde letzten Endes auch n’ Stück weit assimiliert, also angepasst bist, spielt das keine Rolle. Also das ist meine Erfahrung jetzt in meiner Branche, in dieser klinischen Beziehung. Wenn du etwas falsch machst, wird plötzlich die Hautfarbe präsent. Ja weil’s immer negativ assoziiert ist.“ Diana, Oberärztin deutsch-südafrikanischer Herkunft, Position 325

„Ja auf jeden Fall müssen Schwarze oder Afrodeutsche mehr leisten, sag mal so. Die dürfen sich nicht viele – die dürfen sich nicht mehr Fehler erlauben als ihre Kollegen, weil ein Fehler den ein Afrodeutscher macht, wiegt halt auf jeden Fall ein bisschen mehr als ein Fehler, den sein weißer Kollege macht.“ Simon, Angestellter Medien mit äthiopischer Herkunft, Position 168

Sehr ähnliche Erfahrungen wurden von Kadija, einer leitenden Angestellten im Bereich Medien mit deutsch-kongolesischer Herkunft gemacht. Sie beschreibt herkunftsbezogene Skepsis unter den

Deutschen als Grund dafür beruflich stark unter Druck zu stehen und sich keine Fehler leisten zu können, immer darauf bedacht, vorhandene Skepsis abzubauen. Dahinter steht das tägliche Ziel, als gleichwertig anerkannt zu werden.

„Doch hab ich auch, vor allem bei den alteingesessenen XY (Ortsname). Da merkt man das unterschwellig. Die sind sehr skeptisch. Skepsis ist das eigentlich eher als Abneigung.“

N: „Muss man als Schwarze mehr leisten?“

„Ja, weil man eben noch nicht als gleichwertig anerkannt wird, ne, oder zumindest Unzulänglichkeiten übler genommen werden. Und die Unzulänglichkeiten noch mehr auffallen, noch mehr ins Gewicht fallen als bei Weißen. Und der Druck, der Druck ist einfach auch höher. Weil man eh schon auffällt, und dann fallen natürlich Fehler doppelt stark auf.“ Position 213-219

Ausgangspunkt ist die „Überzeugungsarbeit“ gegenüber dem deutschen beruflichen Umfeld (Kollegen, Kunden und Arbeitgeber) durch bessere und fehlerfreie Leistungen (Mehrarbeit). Hinzu kommt die wiederkehrende Vermeidung dem Stereotyp zu entsprechen, was wiederum zur täglichen Aufgabe wird. Dazu aus der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund die Eindrücke von Ilena, Marketing-Fachfrau mit spanischer Herkunft:

„Also ich glaube wenn die sehen, sie arbeitet gut, die ist leistungsmäßig auf einem Niveau, das wir erwarten, oder sogar mehr, dann ist es okay. Aber um hochzukommen wird man natürlich halt enger beobachtet. (...). Ich hatte immer Angst gehabt, weil man kennt diese Stereotypen, „Spanier, die machen Fiesta und die arbeiten super wenig“ und so. Ich hatte immer das Gefühl gehabt, ich muss das Gegenteil beweisen, ja, weil es auch übrigens nicht so ist [lacht].“ Position 204-207

Abschließend stellt sie erneut fest, dass von ihr als Migrantin mehr erwartet wird, „um hoch zu kommen“, aber im Nachhinein war doch die Leistung entscheidend.

Deutsche Kollegen:

Herkunftsbezogener Zweifel an der Kompetenz

Zweifel an der fachlichen Kompetenz aufgrund der Herkunft ist eine Form der Ablehnung, welche die Arbeitspraxis von qualifizierten Migranten im Berufsalltag deutlich behindert. Um innerhalb der Arbeitsprozesse mitgestaltend arbeiten zu können, ist es notwendig, dass ein grundlegendes Einverständnis über die fachliche Kompetenz der Person in ihrer Position besteht. Ist der Migrant immer wieder damit konfrontiert, dass seine Arbeit aufgrund nicht-fachlicher „Argumente“ (Vorurteile und stereotype Vorstellungen) abgelehnt wird, kann dies zu einer ständigen zusätzlichen Überzeugungsarbeit nötigen, welche von den Migranten als „Kampf um Anerkennung“ beschrieben wird. Hier zwei Beispiele (eine Ärztin und ein Rechtsanwalt) für eine Thematik, die innerhalb der Befragtengruppe vielfach beschrieben wurde: Herkunftsbezogene Ablehnung wird nach den Erfahrungen der Migranten selten offen geäußert. Dennoch wirkt sie sich direkt auf die allgemeine Akzeptanz der Kompetenz der Migranten aus, indem diese „untergraben“ und angezweifelt wird.

„Es gab manchmal Schwierigkeiten mit anderen Abteilungen, wenn ich als Konziliarärztin dann eingesetzt wurde und eine andere Entscheidung getroffen hab, die da dem Chefarzt dieser Abteilung nicht gepasst hat. Und das war so, dass der sich dann von mir als schwarzer Frau schon grad gar nichts sagen lassen wollte. Ich habe das dann so ein bisschen über meinen Chef halt mitbekommen. Also der wird mir das nicht direkt so gesagt haben aber, ja. Das merkt man ja, ob sich jemand mit einem so von Kollege zu Kollege unterhält oder ob der das so quasi abtut, was man dazu sagt, ja.“ Liv, Ärztin, Position 119-121

Ein anderes Beispiel dafür, in welcher Form herkunftsbezogenes Misstrauen qualifizierten Migranten entgegentritt, zeigen die Erfahrungen von einem Rechtsanwalt aus der Befragtengruppe. Sie stehen exemplarisch für Diskriminierungen in Behörden oder Ämtern, die wiederkehrend berichtet wurden. Er ist nigerianischer Herkunft und praktiziert in einer deutschen Großstadt.

„Ja, also meine Herkunft, in Bezug auf meine Mandanten spielt das eine Rolle. Meine Hautfarbe teilweise in Bezug auf die Leute, die jetzt

nicht meine Mandanten sind, aber in meinem Beruf ebenfalls tätig sind. Richter und solche Knalltüten, die mich zum Beispiel gerne mal nach meiner Zulassungsurkunde oder, oder Rechtspflegerinnen, die mich auch gerne mal nach meinem Staatsexamen fragen, bevor sie mit mir sprechen wollen.“

N: „Das heißt Richter verhalten sich dir gegenüber anders?“

„Vereinzelt. Also ich sag jetzt nicht Richter. Also neunzig Prozent der Richter sind mir korrekt gegenüber, und die übrigen zehn Prozent, die die dann auch auffallen, werden dann auch ausfällig. Die wollen dann zum Beispiel wissen, wo ich studiert habe, ob ich in Deutschland studiert habe, oder „Wie? **Sie** sind Rechtsanwalt? Sind Sie Rechtsanwalt in Deutschland oder in Afrika?“ und solche Geschichten. „Haben Sie in (Stadtname) eine Zulassung?“ Position 308-314

Diese Erfahrungen als schwarzer Rechtsanwalt sind der Grund für den wiederkehrenden Akkulturationsstress, unter dem er steht. Das ablehnende Verhalten seines deutschen Umfelds behindert ihn massiv in seiner Arbeit. Er ist inzwischen aufgrund seiner negativen Erfahrungen aus Deutschland ausgewandert. Ähnliche Ablehnung beschrieb auch der zweite Rechtsanwalt der afrodeutschen Gruppe. Gerade für den Umgang mit deutschen Behörden weist er darauf hin, dass er sich für dieses Umfeld ein „dickes Fell“ anlegen musste.

Kampf gegen subtilen Rassismus

Subtiler Rassismus ist eine Form der Diskriminierung, die am wenigsten direkt bekämpft werden kann, da sie hinter „verschlossenen Türen“ stattfindet. Diana beschreibt, ähnlich wie bereits andere Migranten, offensichtliche rassistische Strukturen, die ihr von Teilen des deutschen Arbeitsumfeldes in einer Klinik entgegengebracht wurden. Die stereotypen Vorstellungen gegenüber ihrer afrikanischen Herkunft sind Teil ihrer täglichen Arbeitspraxis. Sie beschreibt es als einen täglichen Kampf gegen eine „unsichtbare Denkstruktur“ in den Köpfen der deutschen Kollegen.

Berufsbiographische Erfahrungen von Migranten: erstes Fazit

Die dargestellten Erfahrungsberichte zeigen ein neues Bild der Arbeitsbedingungen, wie sie sich qualifizierten Migranten der zweiten Generation auf dem deutschen Arbeitsmarkt stellen. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass ein Potenzial für Akkulturationsstress von Migranten im Beruf besteht, und welche Verhaltensweisen sich als Reaktion daraufhin bei einem Großteil beider Migrantengruppen dieser Stichprobe etabliert haben. Betont sei, dass diese Erfahrungen geschlechterübergreifend von Migranten aus unterschiedlichen Branchen aus dem ganzen Bundesgebiet beschrieben worden sind.¹⁵⁸ Fälle von Stereotypisierungen und ethnischer Ausgrenzung durch Kollegen sind Realitäten, mit denen sich diese Migranten trotz vorhandener Qualifikationen auseinandersetzen müssen. Neben Diskriminierungen (verbal, bei Entlohnung, Beförderung und Bewerbungen) sind sie rassistischen Sprüchen und dem „Überlegenheitsgefühl“ der Deutschen ausgesetzt, welches unter anderem einen andauernden Zweifel an ihren Kompetenzen beinhaltet. Als gleichwertig werden sie nur von einem Teil des Arbeitsumfeldes wahrgenommen. Der Idealvorstellung, durch hohe Qualifikation den Zugang in alle Arbeitshierarchien auf dem Arbeitsmarkt erreichen zu können, stehen ethnische Grenzziehungen entgegen, die innerhalb dieser Stichprobe zu effektiver Ausgrenzung von bestimmten leitenden Positionen geführt haben und darüber hinaus in der täglichen Arbeitspraxis ein ständiges Beweisen der eigenen Kompetenz abverlangen. Die Herkunft wirkt bei Teilen der Stichprobe wie ein „Karriere limitierender“ Faktor im Sinne der Theorie von Hoffmann-Nowotny und Bonacich zur ethnischen Teilung der Arbeitsmärkte und der ethnischen Unterschichtung auf dem Arbeitsmarkt.¹⁵⁹ Diese Vorgänge finden sich natürlich in keinen offiziellen Richtlinien, funktionieren aber dennoch ebenso effektiv, da die Skepsis und die

¹⁵⁸ Weiterführende größer angelegte Studien könnten darüber Aufschluss geben, inwieweit es Unterschiede der Ausprägungen dieses Phänomens in bestimmten Branchen oder Ballungsgebieten in Deutschland gibt. Darüber hinaus wäre es interessant, die Erfahrungen und das Stressempfinden von Migranten mit mittleren Schulabschlüssen und kürzerer Aufenthaltsdauer zu erheben.

¹⁵⁹ Siehe Theoriekapitel 3

Vorbehalte von Teilen des deutschen Umfeldes übergreifende soziale Konstrukte sind. Diese Konstrukte und Stereotypen werden zwar selten offen ausgesprochen, sind aber in ihrer Wirkungsweise nicht weniger effektiv, da sie allen Akteuren bewusst sind und die Migranten dementsprechend handeln. Sich gegen herkunftsbezogene Ablehnung zu wehren, kann für die betroffenen Migranten bedeuten, den eigenen Arbeitsplatz in Gefahr zu bringen. Aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zu den Arbeitgebern werden solche „Vorkommnisse“ in den meisten beschriebenen Fällen nicht weiter verfolgt. Lediglich durch Kündigungen können sich die betroffenen Migranten am effektivsten wehren, was in vier Fällen der Befragtengruppe und in einem Fall der Vergleichsgruppe vorgekommen ist. Der Problematik mit einer Form von „Schubladendenken“ seitens des deutschen Umfeldes konfrontiert zu sein, stimmen ein Grossteil der Befragtengruppe zu. Lily, Psychotherapeutin ugandischer Herkunft, fasst herkunftsbezogene Ablehnung durch das deutsche Umfeld als Vorurteile der Deutschen gegenüber Afrikanern zusammen, die sie als qualifizierte Migrantin mit „zusätzlicher Energie“ abbauen muss, um auf dem Arbeitsmarkt zu partizipieren. Diese zusätzliche Energie bringt aber zusätzlichen Akkulturationsstress mit sich, dem sich Migranten auf dem Arbeitsmarkt stellen müssen. Er resultiert daraus, aufgrund der Herkunft andere Bedingungen der Akzeptanz vorzufinden, mit Stereotypen über die Herkunft konfrontiert zu sein und gegen diese mittels Mehrarbeit, zusätzlicher Kompetenzen und dem Vermeiden von Fehlern anzukämpfen. Hinzu kommt der Umstand, immer wieder Zweifel an der Kompetenz widerlegen zu müssen. Diese Zusammenhänge werden im folgenden Kapitel 7 schematisch zusammengefasst (Schema „Stresspotenzial“).

6.6 Zusammenfassung: Berufsbiographische Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsumfeld

Herkunft als Karrierelimit: Innerhalb beider Gruppen wurde die Erfahrung gemacht, dass ihnen bei der Bewerbung und beim Zugang zu leitenden Positionen „herkunftsbezogene“ Widerstände durch das deutsche Umfeld entgegentreten.

Qualifizierte Migranten schätzen ihre Chancen in konservativen Berufen geringer ein aufgrund der Abneigung „Exoten“ und „Ausländer“ einzustellen.

Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen wurden in beiden Gruppen im Laufe der Berufsbiographie gemacht. Vier Teilnehmer der Afrodeutschen und eine Teilnehmerin der Vergleichsgruppe kündigten bisherige Stellen aufgrund von herkunftsbezogener Ablehnung und Diskriminierung über längere Zeitphasen.

Diskriminierungen und Ablehnungserfahrungen finden auf allen Ebenen der beruflichen Partizipation statt (Bewerbung, Arbeitspraxis, Zugang zu Fortbildungen und Beförderung). Hinzu kommen Fälle von Beschimpfungen und rassistischen „Witzen“ von Kollegen. Sie sind in allen Berufsgruppen vertreten und dominieren in der afrodeutschen Gruppe. Berufliche Ablehnungserfahrungen finden parallel zu Akzeptanzerfahrungen in anderen Arbeitsverhältnissen statt.

Die Mehrheit der Vergleichsgruppe fühlt sich in der jetzigen Stelle akzeptiert und gleichberechtigt gegenüber Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund.

Teilnehmer beider Gruppen haben die Erfahrung gemacht, dass sie als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund mehr leisten müssen um dieselbe berufliche Anerkennung zu erhalten wie Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund.

Ein Großteil der Europäer erlebte berufliche Unterstützung, soziale Akzeptanz und Sympathie durch den deutschen Arbeitgeber. Ein Teil der Afrodeutschen hat die Erfahrung gemacht, dass Leistung, fachliche Kompetenz und Berufserfahrung den Ausschlag bei der Stellenvergabe geben.

Beide Migrantengruppen der Stichprobe erlebten eine Form der Stereotypisierung im Beruf und versuchen durch ihr Auftreten und Handeln diese zu widerlegen.

„Da musst ich dann immer wieder gegen an, immer wieder, weißt du. Du musst dich ständig beweisen, dass du nicht so bist. Weil es einfach, diese Struktur schon da ist und du arbeitest gegen eine Struktur an, die schon vor Jahrhunderten gesetzt wurde. Eine Struktur, die die Deutschen nur aktivieren brauchen und du arbeitest wie so ein Hamster.“ **Oberärztin deutsch-südafrikanischer Herkunft**

Kapitel 7

7. Akkulturationsstress im Beruf

Den ausführlichen Darstellungen der Formen von Diskriminierungen und Ungleichbehandlung im Beruf folgt nun eine Analyse dieser Erfahrungen und Verhaltensweisen als Stresspotenzial und Druck, unter dem Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund im Beruf stehen. Gezeigt wird, wie sich dieses Stresspotenzial zusammensetzt und wie es innerhalb der Gruppen verteilt ist. Welchen Einfluss haben Stereotype auf das Verhalten und das Stressempfinden von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund? Der Zusammenhang zwischen Ablehnungserfahrungen, Zweifel an Kompetenzen, dem Gefühl „mehr leisten“ zu müssen und dem daraus resultierenden Druck und Stresspotenzial, wird im folgenden Abschnitt zum Akkulturationsstress erläutert und schematisch dargestellt. Außerdem werden Unterschiede zwischen der Befragten- und Vergleichsgruppe ermittelt. Im zweiten Teil dieses Kapitels wird zur Relativierung von herkunftsbezogenem Stress auf die Akzeptanzerfahrungen durch das deutsche Umfeld eingegangen. Zum Schluss wird das Bild der beruflichen Stressmomente mit Betrachtung der „anderen Gründe“ für Stress im Beruf, die neben der Herkunft von den Teilnehmern beschrieben wurden, ergänzt und vervollständigt.

7.1 Ermitteltes Stresspotenzial der Herkunft

In den bisherigen Darstellungen zur Relevanz der Herkunft wurde deutlich, wo das Potenzial für Akkulturationsstress für Migranten liegt. Dieses wird im weiteren Verlauf als „herkunftsbezogenes Stresspotenzial“ verstanden. Akkulturationsstress kann als eine Art der Konfrontation mit den normativen Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft verstanden werden. Die normativen Erwartungen an qualifizierte Arbeitnehmer sind an die deutsche Herkunft gebunden. Dieser spezifischen Vorstellung widersprechen qualifizierte Migranten. Sie sind zwar qualifiziert, haben aber einen Migrationshintergrund. Aus Sicht der Migranten spiegelt sich diese Konfrontation durch das eher ablehnende Verhalten des deutschen Umfeldes (Misstrauen an der Kompetenz, subtiler Rassismus, Stereotypisierung und Diskriminierung). Nun stellt sich den Migranten das Problem, wie sie mit diesem wahrgenommenen Widerspruch seitens des deutschen Umfeldes umgehen sollen? Da diskriminierendes Verhalten formal und gesetzlich verboten ist, findet es selten offen und direkt statt. Somit können die Betroffenen sich, wenn sie darauf aufmerksam machen, selten mit einer Einsicht des Umfeldes rechnen, eher wird ihre Beschwerde als „Überempfindlichkeit“ gewertet und abgetan. Die hier in der Studie erhobenen Erfahrungen an Akkulturationsstress unterteilen sich in folgende herkunftsbezogene Stressmomente: (a) Notwendigkeit der Mehrarbeit als Migrant, (b) Abbau von Zweifeln an der beruflichen Kompetenz, (c) Notwendigkeit, sich ständig zu beweisen und dauerhafter Druck, sich keine Fehler leisten zu dürfen, (d) Diskriminierungen und (e) Aufbringen zusätzlicher Energie, die herkunftsbezogene Ablehnung zu verarbeiten. Diese gesammelten Stressmomente werden durch das deutsche Umfeld ausgelöst. Ohne von einer allgemeingültigen Situation ausgehen zu wollen, ist dies ein erstes wichtiges Ergebnis der Studie.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Dies weist auf eine Problematik hin, die durch weitere Studien mit Fokus auf das Reaktionsverhalten aufgrund von Akkulturationsstress genauer untersucht werden sollte.

7.2 Akkulturationsstress – Folgen ethnischer Selektion

Angelehnt an die bereits vorgestellten, auf den Migrationshintergrund der Teilnehmer bezogenen Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld, dominiert eine mehrheitliche Einschätzung in der Befragtengruppe und der Vergleichsgruppe **für** die Existenz eines herkunftsbezogenen Stresspotenzials und eines ethnisch selektiven Verhaltens des deutschen Arbeitsumfeldes. Sind bei den Migranten Bewältigungsstrategien und Ressourcen zur Stressreduzierung gegeben, können sie diesen Stress bewältigen. Erreichen sie keine Stressreduzierung oder fehlt es an Ressourcen, entsteht Akkulturationsstress. Die Unterschiede in den beruflichen Akzeptanzerfahrungen verschiedener Herkunftsgruppen tendieren zu Gunsten der Europäer, was sich direkt auf deren geringeres Potenzial für Stressempfinden auswirkt (kein Akkulturationsstress). Ohne die Bedeutung dieser quantitativen Befunde (im Rahmen der kleinen Fallzahlen) überzubewerten¹⁶¹, zeigen sich hier dennoch Indizien für je nach Herkunftsland unterschiedliche Erfahrungen mit Stressempfinden.

Tabelle 8: Akkulturationsstress¹⁶² in den Gruppen

	Befragtengruppe N=27	Vergleichsgruppe N=10
Akkulturationsstress ja	15	0
Akkulturationsstress nein	12	10

Die Tabelle zur Verteilung von Akkulturationsstress gibt einen Eindruck darüber, wie sehr das Phänomen in dieser Stichprobe qualifizierter Migranten verbreitet ist. Bei den Aussagen zu Akkulturationsstress zeigen sich die Unterschiede zwischen den

¹⁶¹ Um eine repräsentative Verteilung von Akkulturationsstress zu erheben, sind weitere quantitative Studien mit größerer Fallzahl nötig. Aussagen über die Verteilung von AKS können an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden.

¹⁶² Akkulturationsstress wurde als „Stress aufgrund der Herkunft“ innerhalb der Interviews erhoben. Die Teilnehmer stimmten in den Interviews diesem Stressempfinden zu und fügten Beispiele an, die im vorherigen Kapitel 6 dargestellt wurden.

Gruppen am deutlichsten. In der Befragtengruppe der Afrodeutschen stehen über die Hälfte (15 Teilnehmer) im Beruf unter Akkulturationsstress, davon stehen 10 Teilnehmer sogar unter starkem Akkulturationsstress. Sie fühlen sich beeinträchtigt und leiden im Beruf unter dem wieder-kehrenden Gefühl der Skepsis und Ablehnung aufgrund ihrer Herkunft. Die Resignation und das Gefühl dem Rassismus ausgeliefert zu sein, sind in dieser Teilgruppe am stärksten ausgeprägt.¹⁶³ Vier Teilnehmer innerhalb der Gruppe haben ihre Arbeitsstellen aus diesem Grund gekündigt und weitere zwei Teilnehmer sind deshalb im Laufe der Studie in das europäische Ausland ausgewandert.¹⁶⁴ Dazu ein Zitat von Diana, Oberärztin mit deutsch-südafrikanischer Herkunft. Sie beschreibt den Akkulturationsstress als „Zusatzstress“, der wie eine Behinderung durch Andere von außen wirkt.

„Ich hatte keine gesundheitlichen Probleme, aber ich war schon immer am Anschlag. Ich war der erste, der kam, der letzte der ging, weil ich auch Verantwortung habe und du dir irgendwo keine Fehler leisten darfst und kannst. Und dann erstens hatte ich dann wenig Privatleben. Ich hatte keine Beschwerden in dem Sinne, aber war natürlich schon überarbeitet. Ich war natürlich dann auch in meiner Freizeit schon auch müde“. Position 195-197

N: „Würdest du es als Zusatzstress bezeichnen?“

„Ja. Ganz klar. Das ist schon was, was du zumindest damals in XY (Stadtname) in dieser Struktur durch deine Hautfarbe als zusätzliches ich sag mal, Ding am Bein. Es ist einfach unbewusst in den Köpfen der Leute drin. Es ist etwas, dass du ständig mitträgst. Also, es ist im Grunde fast wie ne Behinderung in dem Sinne. Eine Behinderung ja, die dadurch entsteht, dass du durch Andere von außen behindert wirst.“ Position 297- 298

¹⁶³ Ausführliche Darstellung siehe Kapitel 6.3 zu beruflichen Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen.

¹⁶⁴ Ausführliche Darstellung siehe Diskriminierung im vorherigen Kapitel 6.

Eine Radiomoderatorin mit eritreischer Herkunft beschreibt ihre Herkunft als ständiges Thema im Umgang mit der Berichterstattung ihres Senders, der rassistische Straftaten beschönigen wollte. Als sie von ihrem Arbeitgeber als „Quotenneger“ bezeichnet wurde, gab das den Ausschlag, die lukrative Stelle zu kündigen.

„Und ich bin nach Hause und dann hab ich erstmal geflennt, ja. Und da wusste ich, ich kann hier nicht mehr bleiben. Ich will so nicht arbeiten. Mir war das nie bewusst, dass das doch immer wieder ein Thema sein wird, ja also, dass es etwas ist wie Frau sein. Es ist immer ein Thema, dass doch aufs Tablett kommt ja und diese Strategie so zu tun, als würde es nicht existieren und einfach nur Leistung zu bringen. Ich stoße da grade ganz, ganz doll an Grenzen. Und, ich komm nur darauf, weil du nach meinem Freund gefragt hast oder meinem Mann. Ich kam dann nach Hause und hab ihm dann das erklärt und hab gesagt: Ich möchte nicht. Ich halt das nicht aus, dass meine Hautfarbe immer Thema ist und doch nicht Thema ist“. Position 150

N: Würdest du sagen, dass also praktisch deine Herkunft auch der Grund ist, warum du da nicht weiterarbeiten kannst?

„Ja, definitiv. Definitiv. Ich verleugne mich tagtäglich“. Position 144-145

Ein weiteres Zitat zu Herkunftsstress im Beruf stammt von der Unternehmerin Katherina¹⁶⁵, die sich im beruflichen Umfeld ständigem Miss-trauen der deutschen Firmen ausgesetzt sieht. Sie sagt, sie hat „immer“ Stress, und überträgt ihre Erfahrung auf Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund.

N: „Gibt es Situationen in denen deine Herkunft den Stressfaktor für deinen Berufsalltag darstellt?“

„Immer [lacht]. Es gibt keine, es gibt überhaupt keine Situation, wo ich sagen könnte: Ach, das ist sogar positiv. Sondern es ist immer ein Stressfaktor für mich.“ Position 230-233

„Die Herkunft ist eine Belastung. Auf der einen Seite, ja sehr klar, weil sie sich immer wieder behaupten müssen, immer wieder zeigen, dass sie die gleichen Leistungen erbringen können und sogar noch mehr. Also von daher finden sich Schwarze immer, also im Berufsleben, in einer permanenten Stresssituation“. Position 213

¹⁶⁵ Name wurde geändert.

Innerhalb der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft dominieren das Gefühl von Akzeptanz und die Einschätzung, weitgehend akzeptiert zu werden. Die Migranten aus der Vergleichsgruppe, die Diskriminierungen und Ablehnungsverhalten erlebt hatten, konnten den Akkulturationsstress weitgehend erfolgreich bewältigten. Ein herkunftsbezogenes Stressempfinden wurde verneint. Vielmehr wurden die Diskriminierungserfahrungen (a) durch Vermeidungsstrategien umgangen, z.B. durch geänderte Bewerbungsstrategien, und (b) aufgrund ihrer Seltenheit relativiert. Außerdem wurde demgegenüber (c) der berufliche Mehrwert-Charakter der Herkunft betont (z.B. Mehrsprachigkeit als Vorteil). Diese Teilnehmer entsprechen innerhalb der Typenbildung (Kapitel 10) dem Typus mit erfolgreicher Verarbeitung der Ablehnungserfahrungen. Auch innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen gab es Teilnehmer, die zum Teil massive Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen erlebten, aber nicht unter Akkulturationsstress standen. Diese Migranten afrikanischer Herkunft wandten ebenfalls einen Mix an erfolgreichen Bewältigungsstrategien an. Sie verfügten im Gegensatz zu den Migranten des Typus mit hohem Stress übereinstimmend über soziale Unterstützung sowie Zugriff auf ein ethnisches Netzwerk.

Qualifikation und deutsche Sozialisation – kein Schutz vor ungleicher Behandlung

Als Zwischenergebnis dieser Studie kann an dieser Stelle festgestellt werden, dass entsprechend der Aussagen der Teilnehmer dieser Stichprobe die Herkunft eine relevante Rolle bei der Berufswahl, deren Umsetzung und den Karrieremöglichkeiten darstellt. Sie wirkt bei einem Großteil der Befragtengruppe als herkunftsbezogener Stress, da das deutsche Umfeld ihnen wiederkehrend mit Misstrauen, Ablehnung und Diskriminierung begegnet. Qualifizierte Migranten beider Gruppen geben an, sich gegen Stereotypisierungen durch das deutsche Umfeld durch Mehrarbeit und weniger Fehler in der Berufspraxis zu wehren. Darüber hinaus entwickeln diese Migranten eine Reihe von

Verteidigungs- und Vermeidungsstrategien, um bewusst Ausgrenzungen aus dem Weg zu gehen (z.B. Wahl der Branche, Bevorzugung von internationalen Firmen und Großstädten). Um die Bedeutung dieses Ergebnisses eindrücklich zu machen, ist es wichtig darauf zu verweisen, dass es sich bei den Teilnehmern mit Migrationshintergrund aus der Befragten- und der Vergleichsgruppe um qualifizierte, in Deutschland sozialisierte Akademiker handelt. Es sind zum Großteil Muttersprachler, deren Bezug zur deutschen Gesellschaft sehr eng ist. Viele haben seit ihrer Geburt den deutschen Pass.¹⁶⁶ Diese Migranten der zweiten Generation bieten bezüglich der Qualifikation und der Sozialisation alle Voraussetzungen, vom deutschen Arbeitsumfeld voll akzeptiert zu werden. Dem steht nur die Herkunft entgegen. Weder fehlende Bildung noch kulturelle oder sprachliche Distanz kann an dieser Stelle als Begründung für das deutsche Ablehnungsverhalten herangezogen werden.

Beschreibung des Stresspotenzials Herkunft – ein Fazit

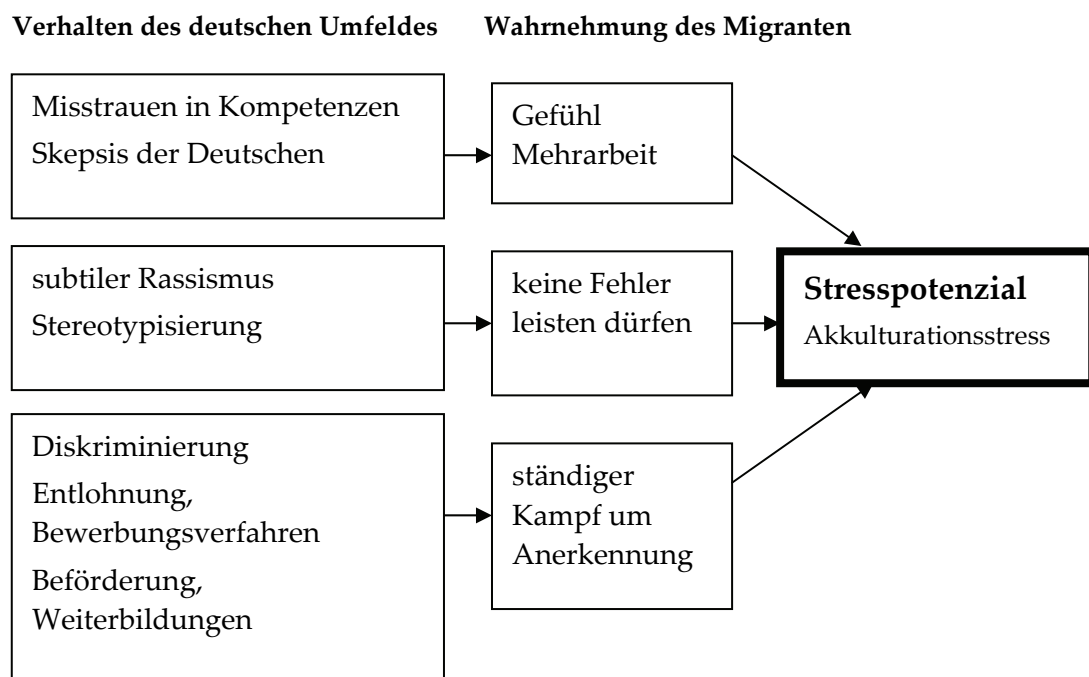
Geschlechterübergreifend beschreibt ein Großteil der Befragtengruppe und der Vergleichsgruppe das subjektive Gefühl und die Erfahrung aufgrund des Migrationshintergrundes mehr leisten zu müssen und sich keine Fehler leisten zu dürfen um stereotypen Vorstellungen entgegenzuarbeiten, um das deutsche Umfeld vom Gegenteil dieser Negativbilder geringerer Leistungsfähigkeit zu überzeugen. Dies bedeutet, zusätzliche Energie aufzubringen und wiederkehrend gegen eine „unsichtbare“ aber wirkungsvolle Barriere anzukämpfen. Die Karrieremöglichkeiten werden aufgrund rassistischer Denkweisen in den Köpfen der deutschen Vorgesetzten und Kollegen als deutlich geringer eingeschätzt und erlebt. Aufgrund dieser Denkweisen einiger deutscher Personalleiter, Kollegen und Arbeitgeber sehen Arbeitnehmer afrikanischer oder europäischer Herkunft oft keine Verbesserung ihrer Karrierechancen. Die Herkunft wirkt also als hemmender Faktor im beruflichen Werdegang, besonders für den Aufstieg in leitende Positionen. Auf dem Weg dorthin haben viele in

¹⁶⁶ Ausführliche Verteilung siehe Kapitel 5.1 und 5.2.

der Vergleichsgruppe wenig Ressentiments gespürt. Auch betonen die Teilnehmer beider Gruppen, dass die Herkunft nur *einer von mehreren* relevanten Faktoren für die Arbeitsmarktteilhabe ist. Eine repräsentative Verteilung herkunftsbezogener Ablehnung kann diese qualitative Studie nicht darstellen, vielmehr spiegelt sie Zusammenhänge zwischen Erfahrung und Reaktion von Migranten wider, die in quantitativen Studien so nicht entdeckt würden. An dieser Stelle kann zwar nicht geklärt werden, wie groß das Ausmaß der rassistischen Ausgrenzung gegenüber qualifizierten Migranten tatsächlich ist. In Bezug auf das Arbeitsklima für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund zeigen die Ergebnisse jedoch eindeutige Hinweise dafür, dass den qualifizierten Migranten in einigen Fällen **nicht** auf „gleicher Ebene“ begegnet wurde, sondern dass es zu herablassender Ungleichbehandlung in unterschiedlicher Ausprägung kam. Diese sind nicht auf sprachliche Schwächen oder fachliche Mängel der Migranten, sondern auf **ethnisch selektives Verhalten** zurückzuführen. Obwohl diese ethnische Selektion nicht generell seitens des deutschen Arbeitsumfeldes besteht, beeinträchtigt sie dennoch die Arbeit von betroffenen Migranten dieser Stichprobe beträchtlich. Weiterhin zeigt sich ein Widerspruch hinsichtlich der nach außen hin vermittelten Offenheit mancher deutschen Unternehmen. Bei genauerer Betrachtung der täglichen Arbeitspraxis werden Mitarbeiter je nach Herkunft befördert oder von der Beförderung ausgeschlossen. Hinzu kommen „normale“ Grenzüberschreitungen im verbalen Gebrauch des deutschen Umfeldes, weshalb die Teilnehmer weniger offensive Strategien zur Abwehr nutzen. Vielmehr werden die Ressentiments mehrheitlich hingenommen aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dauern die Diskriminierungen an und übersteigt das Maß des Akkulturationsstress das Erträgliche, kommt es zur Kündigung. Die Aussagen der teilnehmenden Migranten der zweiten Generation weisen auf ein Potenzial von Akkulturationsstress aufgrund von Ablehnung durch das deutsche Umfeld, welches branchenübergreifend über Stereotypisierungen bei einem Teil des deutschen Arbeitsumfeldes (Kollegen, Patienten, Arbeitgeber) stattfindet. Trotz oder gerade wegen der relativ hohen Qualifikationsebenen sind diese Mechanismen

wirksam. Die Ängste um Machtpositionen und die wahrgenommene kulturelle Distanz zu den „Fremden“ dominieren bei einem nicht zu unterschätzenden Anteil. Sie bestimmen deren Entscheidungen und wirken sich damit deutlich auf die Arbeitsbedingungen von Migranten aus. Beginnend mit dem Zugang zu Arbeitsstellen werden diese Vorbehalte wirksam. „Name“ und „Herkunft“ genügen dann, um aus dem Bewerbungsverfahren gezogen zu werden.¹⁶⁷ Im Beruf angekommen, nötigen herkunftsbezogene Stereotype die Migranten zu mehr Leistung, um dieselbe berufliche Anerkennung (durch Beförderung) wie deutsche Arbeitnehmer zu erhalten. Die Tendenz, einheimische Arbeitnehmer (z.B. bei Beförderungen) zu bevorzugen wurde bereits in den Studien von Gillmeister (1989) und Flam (2007) beschrieben. Die Aussagen der Teilnehmer dieser Studie reihen sich somit in diese Erkenntnis ein. Das folgende Schema fasst das Stresspotenziales durch das Verhalten des deutschen Umfeldes anschaulich zusammen:

Schema 5: Stresspotenzial Herkunft



¹⁶⁷ Kapitel 6.3.1, siehe die Erfahrung der türkischen Unternehmensberaterin in der Vergleichsgruppe.

Übersicht der Ablehnungserfahrungen im Beruf

Folgende quantitative Übersicht gibt einen zusammenfassenden Eindruck über die Häufigkeit der Ablehnungserfahrungen in beiden Migrantengruppen. Diese Erfahrungen bilden die Grundlage für das vorhandene Stresspotenzial im Arbeitsleben von qualifizierten Migranten. Berufliche Ablehnungserfahrungen werden aufgeführt nach Häufigkeit bei afrodeutschen Migranten (Befragtengruppe) und bei Teilnehmern mit europäischem Migrationshintergrund (Vergleichsgruppe):

Befragtengruppe der Afrodeutschen N= 27

- Subjektives Gefühl der Mehrarbeit (23 Fälle)
- Kompetenz unterschätzt (18 Fälle)
- Vorurteile gegenüber der Herkunft (15 Fälle)
- Misstrauen der Deutschen (14 Fälle)
- subtiler Rassismus (12 Fälle)
- „Neger“-Bezeichnung in deren Beisein (9 Fälle)
- Fehler werden auf Herkunft bezogen (9 Fälle)
- Kampf, sich zu beweisen (11 Fälle)
- Offene Diskriminierung (11 Fälle)
- Herkunft als Karrierelimit (8 Fälle)
- Kündigung wegen Diskriminierung (4 Fälle)

Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft N=10

- Subjektives Gefühl von Mehrarbeit (5 Fälle)
- Herkunft als Karrierelimit (3 Fälle)
- Kampf, sich zu beweisen (2 Fälle)
- Fehler werden auf Herkunft bezogen (2 Fälle)
- Kündigung wegen Diskriminierung (1 Fall)

Akkulturationsstress: Branchenübergreifende Erfahrung

Gibt es bestimmte Branchen, in denen Akkulturationsstress häufiger auftritt? Die Verteilung von herkunftsbezogenem Stress nach Branchen zeigt eine relativ gleiche Verteilung von Migranten mit Stress und ohne Stress in allen Berufsgruppen. Lediglich in der Gruppe der Selbstständigen ist eine (knappe) Mehrheit für die Gruppe ohne Stress festzustellen. Generell kann man sagen, dass in allen Berufsgruppen dieser Studie Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Umgekehrt wurden in allen Berufsgruppen auch Akzeptanzerfahrungen und kollegiale Unterstützung beschrieben. Es hat sich bei keinem Berufszweig eine besondere diskriminierende Praxis herausgestellt. Dies zeigt, dass Ablehnungsverhalten durch das deutsche Umfeld aufgrund der Aussagen dieser Stichprobe nicht auf bestimmte Regionen oder Berufszweige reduziert werden konnte. Dennoch bestehen innerhalb der Berufsgruppen leichte branchenspezifische Unterschiede bei der Arbeitsplatzsuche, dem Konkurrenzdruck und im Umgang zwischen den Kollegen. Diese Unterschiede zeigten sich aber nicht als relevant in Bezug auf die Fragestellung des Akkulturationsstresses. Erwähnenswert sind dennoch die Besonderheiten in der Berufsgruppe der Mediziner.

Besonderheiten in der Berufsgruppe der Mediziner

Unter den Mediziner*innen der Befragten*innengruppe war die Mehrheit der Meinung, dass die Herkunft bei ihrer Arbeitsplatzsuche keine Rolle spielt. Im Zuge von Bewerbungsverfahren nach dem Studium für Stellen im Praktischen Jahr sowie im Anschluss als Assistenzärzt*innen fanden sie entweder aufgrund von Empfehlungen von deutschen Kollegen/ Arbeitgebern oder nach nur kurzer Bewerbungsphase eine Stelle. Innerhalb der Gruppe der Ärzt*innen teilt sich der Erfahrungshorizont zum einen in den Typus mit erfolgreicher Stressbewältigung ohne Akkulturationsstress und zum anderen in den Typus mit starkem Stress.¹⁶⁸ Bei den Teilnehmer*innen ohne Stress dominiert das Gefühl von

¹⁶⁸ Siehe Typenbildung Kapitel 10.

Gleichwertigkeit gegenüber den deutschen Arzt-Kollegen und weniger das Gefühl der Notwendigkeit von Mehrarbeit. Bezogen auf die Arbeitsatmosphäre heben alle Mediziner aus Befragten- und Vergleichsgruppe den hohen Konkurrenzkampf und die fehlende Teamarbeit als dominanten Stressfaktor hervor. Gegen diesen Stressfaktor müsse sich jeder, unabhängig von seiner Herkunft, durchsetzen. Diese Mediziner ohne Stress erlebten sehr professionelle, auf die Fachkompetenz bezogene Bewerbungsverfahren. Man muss daher von einer Problematik ausgehen, die nicht generell besteht. Der andere Teil der Mediziner gehört dem Typus mit hohem Stress, ausgeprägten Ablehnungserfahrungen und fehlenden Strategien an. Diese Mediziner der Befragtengruppe, erlebten bei der Arbeitsplatzsuche massive Diskriminierung bei der Bewerbung. In diesen Fällen wurde die Herkunft offen und explizit als Ausschlusskriterium von den Arbeitgebern geäußert. Nach eigener Darstellung geschah dies in einer Zeit, in der es ein Überangebot an Ärzten auf dem deutschen Arbeitsmarkt gab, welches als Teilargument der Arbeitgeber vermutet wurde, verstärkt herkunftsbezogen zu selektieren.

Frau sein und Medizinerin

Interessant war der Blick auf die Rolle des Geschlechts innerhalb der Berufsgruppe der Mediziner. Fast alle Medizinerinnen beider Migrantengruppen (afrikanischer und europäischer Herkunft) beschrieben, dass ihre Arbeit grundsätzlich hinterfragt wird, weil sie Frauen sind. Diese Einschätzungen finden sich in keiner der beiden anderen Berufsgruppen derart deutlich. Hier scheint sich ein grundsätzliches Problem für Frauen in leitenden medizinischen Berufen zu zeigen. Gerade die Kompetenz von Ärztinnen wird von dem deutschen sozialen Umfeld (Patienten und Kollegen) angezweifelt. Eine Fachärztin betont, dass sich mit dieser Haltung des männlich dominierten Umfeldes auch deutsche Ärztinnen auseinandersetzen müssen. Für sie als Ärztin mit afrikanischem Migrationshintergrund wird jedoch die Kombination „Frau sein“ und „Migrantin sein“ zu einer Verdoppelung erschwerter Arbeitsbedingungen.

7.3 Akzeptanzerfahrungen – Herkunft als Vorteil

Nachdem das Potenzial von Akkulturationsstress dargestellt wurde, soll die „andere Seite der Medaille“ nicht zu kurz kommen. Nicht alle deutschen Kollegen und Arbeitgeber behandeln Migranten herablassend. Im Gegenteil kann die Herkunft, entgegen den bisher beschriebenen Erfahrungswerten aus Kapitel 6, auch einen Vorteil in der beruflichen Laufbahn eines Migranten darstellen. Innerhalb der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund, welche sich durch einen starken Bezug zu ihrem Herkunftsland auszeichnet, wurde die Herkunft wiederkehrend als „Türöffner“ in bestimmte Stellen genutzt. Die meisten Teilnehmer europäischer Herkunft setzten ihre sprachlichen und kulturellen Kenntnisse bei der Arbeitsplatzsuche gezielt ein und verschafften sich damit einen Vorteil gegenüber den deutschen Bewerbern ohne zusätzliche Sprachkenntnisse. Dazu die Eindrücke einer Marketingfachfrau spanischer Herkunft und einer Journalistin deutsch-niederländischer Herkunft. Sie verweisen in ihrer Berufsbiographie auf die großen Vorteile von Mehrsprachigkeit:

Spanisch als Türöffner:

„Also momentan, bei (Medienunternehmen) hat's mit Spanisch angefangen. Also ohne Spanisch und spanischen Hintergrund hätte ich den Job nicht bekommen. Heute ist es so, dass ich das gar nicht brauche. (...) Also, um mit Vertrieb was zu machen, musste man halt Spanisch perfekt sprechen und das war natürlich perfekt, dass ich Spanisch als Muttersprache hatte“.

Position 116-117

Niederländisch als Türöffner:

„Da hatte ich mich bei der YX (Medienunternehmen) beworben und habe gesagt, das ist meine Stadt, dort wird Niederländisch und Französisch gesprochen. Ich fühle, das ist was für mich. Ich hab Französisch studiert. (...) Ich konnte mich einfach auf so vielen Ebenen da einbringen, das fand ich einfach toll – Luxus. Weil einfach auch keiner der deutschen Kollegen da in YX eben gut Niederländisch konnte.“ Position 139-145

Positive Erfahrungen von Akzeptanz bei Bewerbungen und im Umgang mit deutschen Arbeitgebern dominieren bei einem Großteil der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund. Auch der bewusste Einsatz der kulturellen und sprachlichen Kenntnisse ist eine Besonderheit der beruflichen Herangehensweise innerhalb dieser Gruppe. In der Befragtengruppe der Afrodeutschen wurde diese Taktik nur selten beschrieben, da hier mehrheitlich wenig oder kein Bezug zum Herkunftsland der Eltern (und dessen Sprache) besteht. Demnach können Migranten der zweiten Generation nur dann von den möglichen Vorteilen der Herkunft profitieren, wenn sie über ethnische Netzwerke verfügen oder die Sprache durch die Eltern erlernt haben. Mehrheitlich geben diese Migranten mit europäischer Herkunft an, Sympathie von deutscher Seite erfahren zu haben und sehen den Migrationshintergrund als Mehrwert und Zusatzqualifikation. Beispielhaft sind die Erfahrungen eines leitenden Angestellten im Bereich Medien mit italienischer Herkunft. Seine Erfahrung ist die eines gleichberechtigten Verhältnisses zu deutschen Kollegen. Misstrauen in seine Kompetenz oder Diskriminierungen hat er nicht erfahren. In seiner beruflichen Laufbahn war die Herkunft ein unterstützender Faktor zu Beginn seiner Laufbahn und wurde im Zuge seiner Spezialisierung zu einem Mehrwert, der ihm einen Vorsprung gegenüber deutschen Mitbewerbern gab:

„Ja, das war n' Mehrwert. Also schon, bei dem ersten Job noch nicht, aber, also ganz sicher beim dritten Job, bei der Versicherung war's n' Mehrwert, eine hohe Affinität meines ehemaligen Chefs. Weil er 15 Jahre lang Urlaub in Italien gemacht hat. Aber es war nicht zwingend notwendig für die Arbeit. Hingegen bei der jetzigen Arbeit ist es von großem Vorteil, na diesen Hintergrund zu haben. Sprachlich einerseits, aber auch, weil ich in meinem jetzigen Job sehr viel Kontakt habe zu Kunden. Und von daher, dass man über viele Aspekte reden kann. Sei es kulturell, als auch anderer inhaltlicher Natur.“ Position 320-322

Berufliche Unterstützung wird auch innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen beschrieben. Exemplarisch für soziale Unterstützung und berufliche Hilfestellung, zum Beispiel bei der Vermittlung von Stellen, sind die folgenden drei Beispiele aus der Befragtengruppe. Diese Teilnehmer gehören ausnahmslos den beiden Typen ohne oder mit geringem Akkulturationsstress an.

Berufliche Unterstützung durch den deutschen Chef

Einer der beiden Ärzte mit ghanaischer Herkunft beschreibt ein Bild der Akzeptanz seiner Person als afrodeutscher Arzt im Alltag einer großen deutschen Uniklinik. Bei den Krankenschwestern ist er aufgrund seiner Diplomatie und Freundlichkeit sehr beliebt. Bewusst versucht er, Konflikte oder Vorurteile in ihren Anfängen durch sein offenes und korrektes Auftreten zu untergraben. Bei seiner ersten Stelle als Assistenzarzt musste er sich, wie seine deutsch-deutschen Kollegen, mit der Härte des Konkurrenzkampfes um Operationen durchsetzen. Dies änderte sich schlagartig, als sein Vorgesetzter deutscher Herkunft ihm eine Stelle als Privatassistent anbot. Durch diese besondere berufliche Unterstützung entstand über zwei Jahre eine enge Bindung. Sein Mentor, den er auch als „Ersatzpapi“ bezeichnet, zeigt ihm seltene und schwierige Operationen und steht ihm mit Rat und Tat zur Seite. Ein Beispiel für besondere Unterstützung durch das deutsche berufliche Umfeld bezeugt folgendes Zitat:

„Meine Freundin sagt immer das ist mein „Ersatzpapi“. Er wird jetzt 65 und wir haben uns Bücher gegenseitig geschenkt. Er hat mir Sachen gezeigt, wo er meinte, das wären eigentlich Oberarzt Eingriffe und so. Da war ich echt immer heilfroh. Ich hab mir immer jemanden gewünscht, der mir so was zeigt. Ein Lehrer, der mir praktisch eins zu eins das beibringt, das war mein größter Traum.“ Position 215.

Ähnliche Unterstützung durch deutsche Chefs beschreiben Diana, Oberärztin deutsch-südafrikanischer und Zoe, Autorin mit deutsch-kongolesischer Herkunft:

„Ich war dann in dieser anderen Klinik und wollte aber in die Innere Medizin und hatte mich beworben. Und der Chef, Professor, der lud mich dann ein. Er kannte mich ja schon, der kannte letzten Endes auch meine Referenzen. Und ja, der hatte gesehen, dass ich gut mit den Patienten umgehen kann und der wollte mich halt dann haben auf die Stelle. Also, das ist immer ziemlich gut gelaufen. Ich hab da also überhaupt keine Probleme oder Erfahrungen gemacht mit Rassismus dort. Das war auch nicht das Thema.“ Position 250-251

„Wobei ich da sehr viel Unterstützung auch durch meinen Chef hatte, also mein Chef war auch Coach, ja. Also der XY (Name) mein Chef, der hat mich schon ganz schön unterstützt. Also, da stimmte einfach die Chemie.“ Diana, Position 318

„Ja und ich, vielleicht hatte ich immer Glück. Ich hatte zum Beispiel auch immer Redaktionsleiter, die hinter mir standen. (...). Ich wusste mit meinen Chefs, das ist ein Anruf und ich sage „Leute das ging nicht“ und die hätten gesagt „Alles klar, geht nicht“. Also ich war nie in einer Situation, wo ich von oben so gedeckelt wurde. Ich konnte es mir einfach erlauben, sag ich jetzt mal. Das ist natürlich auch ein Glücksfall.“ Zoe, Position 221

Erfahrungen von Akzeptanz und beruflicher Unterstützung durch deutsche Arbeitgeber und Vorgesetzte wurden auch von Teilnehmern beschrieben, die in anderen Arbeitsstellen diskriminiert wurden. Somit besteht eine Verteilung von *unterschiedlichen* Erfahrungen innerhalb der Gruppe und für die einzelnen Berufsbiographien.¹⁶⁹ An dieser Stelle soll nur betont werden, wie stark das Spektrum an Akzeptanz – und fehlender Akzeptanz – innerhalb der Gruppen variiert. Keine Benachteiligung im beruflichen Leben erfahren zu haben, ist ein Indiz für ein hohes Maß an Akzeptanz durch das deutsche Umfeld. Die Verteilung von Akzeptanzerfahrungen innerhalb der Stichprobe lag bei einem geringeren Teil in der Befragtengruppe und zu einem Großteil in der Vergleichsgruppe der Europäer.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Überwiegend positive Erfahrungen mit dem deutschen Umfeld wirken sich hemmend auf das Stressempfinden aus. Die Migranten, die überwiegend Akzeptanz beschrieben, sind auch solche, die Ablehnungserfahrungen erfolgreich verarbeiten. Diese werden später einem spezifischen Typus mit erfolgreicher Verarbeitung zugeschrieben (siehe Kapitel 10: Typenbildung). Welche Faktoren sich in dieser Studie als relevant für das Zustandekommen von Akkulturationsstress ergeben haben, wird in Kapitel 9 dargestellt.

¹⁷⁰ 11 Teilnehmer Afrodeutsche, 7 Teilnehmer Europa.

Die Verteilung dieser Erfahrung zeigt, dass selbst die Teilnehmer mit Ablehnungserfahrungen sich nicht generell als diskriminiert und benachteiligt einschätzen und sich entsprechend äußern. Wichtig in diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer innerhalb ihrer Berufsbiographie *mehrere* Arbeitsstellen durchlaufen haben, in denen die Erfahrungen unter Umständen stark variiert haben. Stellen, bei denen die Ablehnung zu deutlich und häufig wahrgenommen wurde, wurden oft später gekündigt, oder die Person konnte sich durch zunehmende Berufserfahrung besser darstellen und die Ressentiments und das Misstrauen nahmen ab.

Zoe, die Autorin mit deutsch-kongolesischer Herkunft, hat wenig Ablehnung, sondern ein hohes Maß an Unterstützung durch deutsche Kollegen und Arbeitgeber erfahren. Sie empfindet nicht, dass ihre Herkunft bei der Ausübung ihres Berufes eine Rolle spielt, oder dass sie für dieselbe Anerkennung mehr leisten müsste als andere deutsche Kollegen.

„Nach Leistung bewertet und nicht nach der Hautfarbe“

„In der Ausübung meines Berufes spielt die Herkunft keine Rolle, nee. Also ich sag mal so, in dem Umfeld, wo ich war, beruflich, gab's die Frage für mich deswegen nicht, weil man mich einfach nach meiner Leistung bewertet hat und nicht nach der Hautfarbe.“ Zoe, Position 367-372

Akkulturationsstress in Form von Ablehnung und Vorurteilen hatte sie vereinzelt in Bezug auf Interviews in Ostdeutschland. Francesco, ein Arzt mit italienischem Migrationshintergrund aus der Vergleichsgruppe, beschreibt weniger die Herkunft als relevant für Vorbehalte, sondern die Tatsache, dass man „der Neue“ in der Abteilung ist und sich Respekt verschaffen muss.

„Also, am Anfang war das schon mal, dass da irgendwas kam, wo so gesagt wurde, na ja, ob das so alles richtig ist und so. Wie gesagt, aber da war ich neu in der Abteilung, da kannten die mich nicht. Aber das hab ich relativ schnell begradigt, ja also. Ich hab mir die Leute schon persönlich vorgeknöpft und denen unter zwei Augen gesagt, was Sache ist. Und dann war aber Ruhe. Also, so ne Art Respekt verschaffen muss ich machen, wie, denke ich, aber jeder andere auch. Das glaub ich nicht, dass das was mit meiner Nationalität was zu tun hatte.“ Position 197-200

„Exotenbonus“ – multikulturelle Branchen

In Bezug auf Bewerbungsverfahren kann sich die Herkunft in Form von einem „Exotenbonus“ nicht nur als Ausschlusskriterium, sondern auch als Vorteil erweisen. Bei der Bewerbung für exponierte oder repräsentative Positionen als Moderator, Pressesprecher oder ähnliches zeigte sich der afrikanische Migrationshintergrund in einzelnen Fällen als herausstechendes positives Merkmal. Diesen Wiedererkennungswert beim Publikum oder bei Kunden versuchen sich deutsche Arbeitgeber, aber auch selbstständige Migranten, zu Nutze zu machen. Dazu äußert sich Alec, selbstständiger Ingenieur äthiopischer Herkunft. Er fühlt sich im Vorteil aufgrund seiner afrikanischen Herkunft. Er nutzt den optischen Wiedererkennungswert bei den deutschen Kunden:

„Herkunft ist keine Belastung. Ichühl' mich teilweise überlegen, weil wenn ich Akquisition machen muss, das heißt dafür sorgen muss, dass die Kunden sich an mich erinnern. Da hab ich einen gewaltigen Vorteil. Und ich nutze das auch aus. Ich erzähl den Leuten was über Äthiopien, über den Nil oder was auch immer, ja dann können sie sich noch besser erinnern.“ Alec, Position 172-174

Dieser Mehrwert der Herkunft oder „Exotenbonus“ wird branchenübergreifend von Teilnehmern afrodeutscher und europäischer Herkunft beschrieben. Außerdem wurde darauf verwiesen, dass es in der Arbeitswelt zunehmend „en vogue“ ist, ein gewisses Maß an Interkulturalität unter den Mitarbeitern (Diversität) als Unternehmenskultur nach außen zu vermitteln. Dennoch gibt es hier branchenspezifische Unterschiede in der Nachfrage nach interkulturellen Mitarbeitern. Dazu Angelo, leitender Angestellter im Bereich Medien mit italienischer Herkunft:

„Also, ich glaub in dem Bereich, in dem ich tätig war bisher, war das immer von Vorteil. Also, in Beratungsunternehmen, die Leute reisen viel, sind international eingestellt. Da ist die Kenntnis über andere Kulturen gefragt. Und das ist auch ein besonderer Faktor, der die Leute auszeichnet. Im Versicherungswesen, auf nationaler Ebene, ist es weniger gefragt, aber auch aufgrund von Fusionen, von Zukäufen et cetera, ist es auch eine Fähigkeit, die gefragt ist, wenn es darum geht,

halt Kulturen zusammenzubringen. Da ist es auf jeden Fall von Vorteil.“ Position 507-511

Innerhalb der Berufsgruppe Medien findet sich in beiden Migranten-
gruppen ein deutlich höherer Anteil an internationalen Kollegen, was
sich in einem relativ hohen Maß an interkultureller Kompetenz und
Akzeptanz für Kollegen mit Migrationshintergrund niederschlägt.
Trotz der zwei Extremerfahrungen von Kündigungen wurde in der
Berufsgruppe Medien mehrheitlich ein Bild sozialer Akzeptanz
vermittelt. Beschrieben werden mehrheitlich Erfahrungen von
beruflicher Unterstützung, Interesse und Sympathie vonseiten
deutscher Arbeitgeber und Kollegen. Einige empfinden sogar, dass die
Herkunft „keine Rolle“ spielt und wenn doch, hat sie positiven Einfluss
auf die Arbeit. Karen¹⁷¹, Bildmischerin mit deutsch-ghanaischer
Herkunft, erklärt sich Akzeptanzprobleme eher durch andere Gründe
wie fehlende berufliche Erfahrung, Unsicherheit oder Geschlecht.

„Das Verhältnis zu den Auftraggebern? Halt sehr professionell. Ja so,
ja, aber trotzdem irgendwie recht offen, so sag ich jetzt mal [...].
Ablehnung wegen meiner Hautfarbe? Nö, also ich hab
Weisungsbefugnis zum Teil ne also, wenn ich dann so Regie mache,
dann sag ich mal, müssen die Leute schon das machen, was ich denen
sage, aber wegen der Hautfarbe noch nie, weil es diese Hierarchie ja
auch gibt. Aber, wenn es mal vorkam, dass dann ein Tonmann sich
gesträubt hat, irgendwas zu machen, was ich ihm gesagt hab, dann
war's halt eher, weil ich ganz neu in dem Beruf war, weil ich ein
Mädchen war und vielleicht auch noch ein bisschen unsicher und der
Kerl einfach mal zeigen wollte, wer hier schon länger in der Firma ist.
Also so, das hab ich schon mal gehabt. Aber das hat vom Gefühl her
nichts mit der Hautfarbe zu tun gehabt.“ Position 100-101

Trotz dieser relativ multikulturellen Verteilung unter den Kollegen
besetzen leitende Positionen aber vorwiegend deutsche
Abteilungsleiter.

Türöffner Qualifikation

„Kompetenz entscheidet“ und „Herkunft spielt keine Rolle“

Dominierend in der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft war die Aussage „Die Kompetenz ist entscheidend im Umgang mit dem deutschen Umfeld“.¹⁷² Die Erfahrung, dass die Herkunft im Beruf keine Rolle spielt, wurde in den Interviews von einer kleinen Gruppe von Afrodeutschen und dem Großteil der Vergleichsgruppe beschrieben. Diese erwähnten auch häufig, dass die Kompetenz entscheidet. Hierzu das Beispiel von Ben¹⁷³, Facharzt mit deutsch-ghanaischer Herkunft. Ben hatte in Bewerbungsverfahren nur positive Erfahrungen gemacht und wurde wegen seines besonders guten Verhältnisses zu seinem deutschen Chef von seinen damaligen deutschen Kollegen benachteiligt. Er schrieb nur eine Bewerbung und wurde sofort genommen. Gründe für seinen Erfolg sieht er in seinen vielen zusätzlichen Kenntnissen, nicht aber in einem „Exotenbonus“:

„Na, dass ich in Amerika war, dass ich nebenbei noch, also dass ich noch ´ne Ausbildung gemacht hatte, dass ich Tutor war, dass ich dann auch noch nebenbei gearbeitet habe. Also die Sachen zählten, was man dann auch sonst so für Interessen hatte und auch während des Studiums diverse Kurse freiwillig mitgemacht. Präparierkurse und meine Doktorarbeit fast in Sack und Tüten hatte, zwar noch nicht den Abschluss hatte, das war dann nachher so. Praktisch kurz nach dem AIP-Ende hatte ich dann schon promoviert. Ja, das fand er alles sehr toll. **Das** war das, was zählte.“ Ben, Position 169-172

Ben erlebt seine Qualifikation als Türöffner, die Herkunft spielte „keine Rolle“. Ein weiteres Beispiel dafür, wie „unwichtig“ die Herkunft sein kann, beschreibt Noah¹⁷⁴. Er ist IT- Spezialist und deutsch-sudanesischer Herkunft. Im Berufsleben hat er die Erfahrung gemacht, dass seine Herkunft kein Problem ist und nur die Kompetenz entscheidet. Zwar

¹⁷¹ Name wurde geändert.

¹⁷² In der Befragtengruppe bestätigt diese Aussage nur ein geringer Anteil.

¹⁷³ Name wurde geändert.

¹⁷⁴ Name wurde geändert.

müsse man sich zuerst beweisen, aber wenn dann die Leistung stimmt, würde man voll akzeptiert:

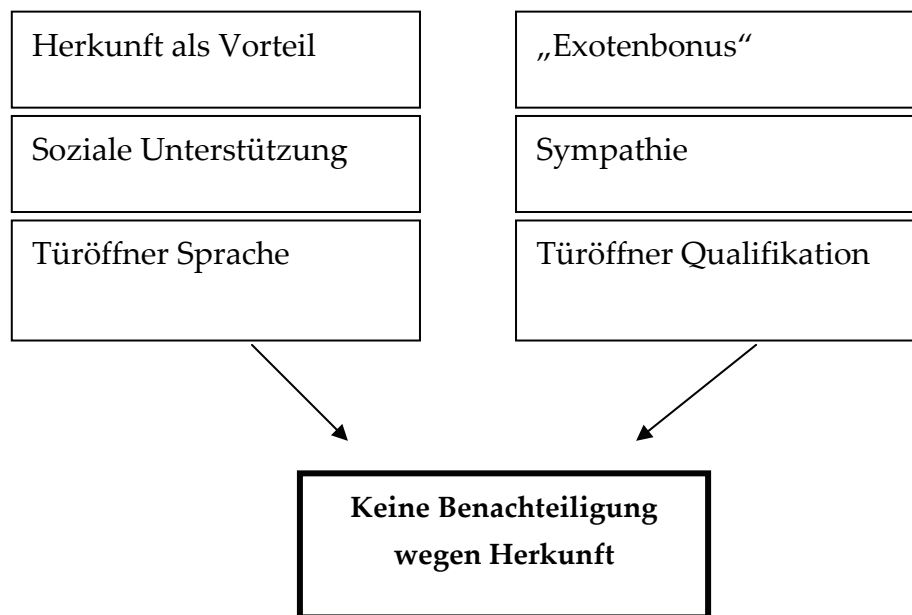
„Also gut, was es gibt, man hält mich für einen Inder und glaubt erstmal nicht, dass ich Deutsch spreche. Das ist aber eher Unwissenheit, als dass das eine Feindseligkeit wäre, so. Man muss sich da halt recht schnell beweisen, dass man das, was man behauptet zu können, auch kann. Und dann ist man aber sehr schnell sehr breit akzeptiert .Ja. Oder fliegt dann schnell raus, aber dann auch nicht aus Ressentiments, sondern weil man's nicht konnte.“ Noah, Position 297-306

Ähnliche Erfahrungen machte der Leiter eines Ingenieurbüros mit äthiopischer Herkunft. Bezüglich vorhandenem Rassismus gegenüber Afrikanern widerspricht er mit seinen mehrheitlich positiven Erfahrungen mit dem akademischen Umfeld seiner Berufspraxis. Akademisch ausgebildete Migranten wie er sind, seiner Meinung nach, wie in einem „Elfenbeinturm“. Sie haben die Möglichkeit, durch ihre Qualifikation sich hervorzuheben und ethnische Ablehnung damit zu überwinden. Diese Option stünde weniger qualifizierten Migranten nicht zur Verfügung. Sie müssten daher mit deutlich höherem Akkulturationsstress umgehen. Eine Aussage, die wiederholt innerhalb beiden Migrantengruppen beschrieben wurde.¹⁷⁵

Folgende Übersicht zeigt die beschriebenen Aspekte von Akzeptanzerfahrungen im Beruf für beide Gruppen.

¹⁷⁵ Interessant wäre es, in einer folgenden Studie Akkulturationsstress bei weniger qualifizierten Migranten zu untersuchen und zu überprüfen, ob diese Studie mit Akademikern nur „der Spitze des Eisberges“ entspricht.

Schema 6: Übersicht der beruflichen Akzeptanzerfahrungen in beiden Migrantengruppen



Gesellschaftliche Akzeptanz: Grundgefühl der fehlenden Akzeptanz überwiegt

Die in dieser Studie so entscheidende Frage zur **gesellschaftlichen Akzeptanz** durch die deutsche Mehrheitsgesellschaft wurde über den Fragebogen erhoben. Auf die Frage „*Fühlen Sie sich in der deutschen Gesellschaft akzeptiert?*“ stimmten innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen die Mehrheit „gar nicht“ oder „ein bisschen“ zu. Die Zustimmung von Deutschen „akzeptiert“ oder „sehr akzeptiert“ zu sein, findet man bei einem deutlich geringeren Anteil der Gruppe. Somit teilen sich die Erfahrungen innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen in Akzeptanz und in Abstufungen von geringer oder fehlender Akzeptanz auf, wobei die negativen Erfahrungen überwiegen. Ein minimaler Teil fühlt sich gleichberechtigt gegenüber Deutschen ohne Migrationshintergrund. Diese Verteilung bestätigt sich später in der Einschätzung von Akkulturationsstress und in der Typenbildung.

„Einer unterlegenen Gruppe“ zugehörig

An den Antworten auf die Frage „*Wie sehr fühlen sie sich in ihrem Alltag akzeptiert?*“ zeigt sich, dass nur ein geringer Teil der afrodeutschen Befragtengruppe sich „gleichberechtigt“ gegenüber Deutschen ohne Migrationshintergrund fühlen. Demnach sind die Beschimpfungen und Diskriminierungen im alltäglichen Bereich deutlich dominanter und prägender für die Grunderfahrung dieser qualifizierten afrodeutschen Teilnehmer. Ein kleiner Teil der Befragtengruppe der Afrodeutschen gibt darüber hinaus an, sich beruflich und im Alltag einer „unterlegenen Gruppe“ zugehörig zu fühlen. Diese Migranten hatten zum Teil massive rassistische Erfahrungen in Alltag und Beruf gemacht.¹⁷⁶ Im Gegensatz dazu ist in der Vergleichsgruppe die Erfahrung, im Alltag „gleichberechtigt“ gegenüber Deutschen ohne Migrationshintergrund zu fühlen, deutlich häufiger gemacht worden.

Berufliche Akzeptanz und Akkulturationsstress

Der Verarbeitungsaspekt von herkunftsbezogener Ablehnung

Laut Fragebogen fühlt sich die Mehrheit beider Migrantengruppen im Beruf „gleichberechtigt“ gegenüber Kollegen ohne Migrationshintergrund.¹⁷⁷ Diese Aussage ist ein für die Fragestellung sehr bedeutsames Ergebnis vor dem Hintergrund, dass die Erfahrungen der Befragtengruppe bei ebenso vielen Teilnehmern mit Ablehnungserfahrungen einhergingen. Gründe für diese positive Aussage zur beruflichen Akzeptanz könnten einerseits in der **Verarbeitung** der Erfahrungen und andererseits in der **verhältnismäßigen Dominanz** der Ablehnungserfahrungen liegen.¹⁷⁸ Die in diesem Kapitel dargestellten Ablehnungserfahrungen stellen für die afrodeutschen Arbeitnehmer eine „dominante wiederkehrende

¹⁷⁶ Kapitel 5 „Biographische Erfahrungen“ und Kapitel 6.3 „Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen“

¹⁷⁷ Afrodeutsche: 20, Europa: 7

¹⁷⁸ Für eine ausführliche Darstellung der Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit der Ablehnungserfahrungen, der Ressourcen zur Verarbeitung und dem Stressempfinden siehe Kapitel 9 „Einflussfaktoren von Akkulturationsstress“.

Erfahrung im Beruf“ dar. Die Aussagen sprechen dafür, dass in der Wahrnehmung der Mehrheit der Befragten- und Vergleichsgruppe kein „generelles Grundgefühl“ von Ablehnung in der Arbeitspraxis besteht, trotz der beruflichen Ablehnungserfahrungen. Dies zeigt, dass diese Erfahrungen durch eine positive Grundhaltung zu Deutschen, der Grundeinstellung, kein Opfer der Herkunft oder „unterlegen“ zu sein, sowie durch individuell zugängliche Bewältigungsstrategien verarbeitet werden.¹⁷⁹ In einigen Fällen bleibt jedoch ein Stressempfinden im Sinne eines subjektiven Zwangs zu „Mehrarbeit wegen Herkunft“ und dem Gefühl „sich keine Fehler leisten zu können“ zurück. Dies bedeutet nicht, dass sich die Mehrheit der Teilnehmer im Beruf „unterlegen“ gegenüber Deutschen fühlt. Die meisten Teilnehmer beider Migrantengruppen stellen sich der Herausforderung, sich als Migrant auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen und einige wenige meistern sie auch, indem sie leitende Positionen besetzen können. Teilnehmer mit starken Ablehnungserfahrungen und hohem Stressempfinden erreichen diese Positionen meist nicht. Die Teilnehmer der Stichprobe, die sich im beruflichen Leben gegenüber Deutschen einer „unterlegenen“ Gruppe zugehörig fühlen, stehen unter starkem Akkulturationsstress, der sich durch fehlende Strategien zur Reduzierung der Stresserfahrung verschlimmert. Anteilig gilt das für etwa ein Fünftel der Befragtengruppe und ebenso in abgeschwächter Form für die Vergleichsgruppe.

7.4 Unterschiede im Stresspotenzial der europäischen Vergleichsgruppe

Die vorherige Übersicht der Ablehnungserfahrungen zeigt deutliche Unterschiede im Spektrum und in der Dominanz. Das Thema Rassismus als kulturelles Überlegenheitsgefühl, welches auf Attribute von Rassentheorien Bezug nimmt, spielt in der Vergleichsgruppe gar keine Rolle und wurde nicht beschrieben. Jedoch besteht bei beiden

¹⁷⁹ Vgl. Kapitel 8 „Bewältigungsstrategien“ und Kapitel 10 „Typenbildung“.

Gruppen eine Übereinstimmung, dass die Herkunft ein **Karrierelimit** beinhaltet. Auch das Gefühl der Notwendigkeit der **Mehrarbeit als Migrant** ist übereinstimmend in beiden Gruppen verankert. **Keine Benachteiligung** aufgrund der Herkunft im beruflichen Leben beschreibt fast die Hälfte der Befragtengruppe. In der Vergleichsgruppe ist es die deutliche Mehrheit. Demgegenüber beschreibt die andere Hälfte der afrodeutschen Teilnehmer die **Herkunft als Belastung** oder limitierenden Faktor im Beruf. Zustimmung gab es auch in der Vergleichsgruppe. Somit bestehen diese Erfahrungen in beiden Migrantengruppen. Die Unterschiede in den biographischen Erfahrungen mit dem deutschen Umfeld lassen die Vermutung zu, dass ethnische Gruppen in der deutschen Bevölkerung unterschiedlich wahrgenommen und akzeptiert werden.¹⁸⁰ Innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen sind Umfang und Ausprägungen der Ablehnungserfahrungen deutlich stärker¹⁸¹: Diskriminierungen sind in der afrodeutschen Befragtengruppe dominanter als in der Vergleichsgruppe, in der deutlich weniger Ressentiments auftauchen. Die Zufriedenheit im Beruf und die Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche werden in der Vergleichsgruppe entsprechend positiver resümiert als in der Befragtengruppe.

Europäer profitieren von Sympathie

Dass die Herkunft einen Vorteil im Beruf darstellen kann oder die Sprach- und Kulturkenntnisse bei der Auswahl der Stellen genutzt werden, beschreibt mehrheitlich die Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund, aber nur ein kleiner Teil der (afrodeutschen) Befragtengruppe. Mehrheitliche Akzeptanz und Unterstützung von Kollegen wurde von *allen Personen* in der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund beschrieben. Eine Besonderheit der Vergleichsgruppe ist, dass auch Fälle von herkunftsbezogener Sympathie bei einem Großteil der

¹⁸⁰ Ausführlich siehe Kapitel 1, ALLBUS, 2007.

¹⁸¹ In der Gruppe gibt es Erfahrungen von rassistischen Beschimpfungen, offenen Diskriminierungen bei Entlohnung und Beförderung, Kündigungen und Fällen von herkunftsbezogenem Zweifel an der Kompetenz, welche in der Vergleichsgruppe nur in geringem Maße oder gar nicht beschrieben werden.

Gruppe beschrieben werden – eine Erfahrung, die in der Befragtengruppe der Afrodeutschen kaum erwähnt wurde:

“In manchen Fällen ja, vor allem es gibt gewisse Leute hier in Deutschland, die von Spanien begeistert sind, weil sie da ihren Urlaub machen oder vielleicht sogar ein ganz falsches Bild von Spanien haben, Paella und Torros. Die haben mich gesehen und haben das mit diesem Urlaub verbunden. Also bei manchen Leuten hat's sich bestimmt als Vorteil da erwiesen, dass ich aus Spanien kam.“ Illena, Position 82

Hier zeigen sich Indizien dafür, dass die jeweiligen Herkunftsländer unterschiedliche Assoziationen bei dem deutschen Umfeld wecken. So werden die europäischen Urlaubsländer Italien, Spanien oder Zypern eher mit positiven Attributen in Verbindung gebracht, was diesen Migranten einen „Sympathie-Vorschuss“ im deutschen Arbeitsumfeld einbrachte. Die Rolle der Herkunft im Berufsalltag wird zwar von der Mehrheit der Vergleichsgruppe verneint, gleichzeitig besteht aber bei der Hälfte der Teilnehmer das Gefühl, dass sie als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund mehr leisten müssen als deutsch-deutsche Arbeitnehmer. Diese Einschätzung scheint zwar auf den ersten Blick ein Widerspruch zu sein, erklärt aber mit welcher Selbstverständlichkeit die „anderen Bedingungen“ für Migranten der zweiten Generation in der ethnischen Sozialisation vermittelt und durch ungleiche Erfahrungen ab dem Kindesalter angenommen wurden.¹⁸²

Vergleichsgruppe: Kein Herkunftsstress, aber Bevorzugung von Einheimischen

Die Teilnehmer in der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund empfinden ihre Herkunft entweder als Mehrwert oder meinen, die Vor- und Nachteile „halten sich die Waage“. Lediglich die Problematik der Mehrarbeit und schlechtere Bedingungen bei Bewerbungen vorzufinden, werden als Nachteil auf dem Arbeitsmarkt beschrieben. Deutsche ohne Migrationshintergrund würden bevorzugt eingestellt:

¹⁸² Vgl. Kapitel 5 „Biographische Erfahrungen“.

„Wo ich die Herkunft nicht als Mehrwert empfinde, ist zum Beispiel jetzt ganz klar bei Bewerbungen. Das würde mir nie jemand offiziell sagen, aber ich hab viele Bewerbungen zurückbekommen. Einmal wurde es ziemlich deutlich geäußert, so nach dem Motto, jetzt wo der Arbeitsmarkt so angespannt ist, kommen halt zuerst die Deutschen dran, mit einem deutschen Pass. Und das haben mir auch unabhängig davon Menschen, die ich einfach kenne, die in der Personalabteilung arbeiten, die hatten mir das auch bestätigt, die ham ganz klar formuliert: Wenn wir momentan Stellen besetzen und es sind zwei gleiche Qualifikationen da, dann wird garantiert erst die Deutsche genommen, oder der Deutsche. Es wird auch nicht darauf geachtet, ob du schon da bist und Bildungsinländer bist.“ Antje, Position 429-430

Biographie und Verarbeitung in der Vergleichsgruppe

Der Umstand der Bevorzugung von Inländern und gelegentliche Diskriminierungen werden in der Vergleichsgruppe erfolgreich bewältigt. Trotz der beschriebenen Erfahrungen von Einschränkungen dominiert nicht das Stressempfinden, sondern die Wahrnehmung von Vorteilen bzw. die Relativierung der Probleme, als ein Faktor unter mehreren Stressoren. Ein weiterer Unterschied, welcher Rückschlüsse auf vorhandene Ressourcen zur Verarbeitung von Ablehnungserfahrungen zulässt, ist der Umstand, dass im Gegensatz zur Befragtengruppe, innerhalb der es Fälle von herkunftsbezogenen Minderwertigkeitsgefühlen und Ablehnungsverhalten der Eltern gab, alle Teilnehmer der Vergleichsgruppe einen positiven Bezug zum Herkunftsland der Eltern haben. Sie sprechen die Sprache des Herkunftslandes und setzten diese Kenntnisse bewusst im beruflichen Werdegang ein.¹⁸³ Statt der Herkunft beschreiben die Teilnehmer der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund mehrheitlich eher andere Stressfaktoren im Beruf.

¹⁸³ Für eine ausführliche Darstellung der stresshemmenden Faktoren in der Vergleichsgruppe siehe Kapitel 9.5 „Gruppenspezifische Verteilung der Faktoren“.

7.5 Andere Gründe für Stress im Beruf

Im Zentrum dieser Studie steht die Untersuchung von herkunftsbezogenem Stress im Beruf sowie dessen Bewältigung. Die gezielte Suche nach diesem Stressfaktor beinhaltet jedoch nicht die Vorannahme, dass *jede Form* der Ablehnungserfahrung im Beruf herkunftsbezogen ist und Stress auslöst. Nachdem Akzeptanzerfahrungen und berufliche Unterstützung durch das deutsche Umfeld exemplarisch als positiver Gegenpol zu Diskriminierungen und herkunftsbezogener Ablehnung dargestellt wurden, soll nun auf andere Gründe für Stress im Beruf eingegangen werden. Neben der Herkunft wurden in den Interviews auch andere Faktoren beschrieben, die beruflichen Stress auslösen und den Arbeitsalltag von Migranten belasten können. In den Interviews wurden wiederholt zwei Aspekte betont:

1. Ablehnungserfahrungen im Beruf sind oft nicht eindeutig als „herkunftsbezogen“ zu interpretieren.
2. Nicht alle Stresserfahrungen im Beruf sind herkunftsbezogen.

Im folgenden Abschnitt wird daher auf den Interpretationsvorgang von Ablehnungserfahrungen eingegangen, und die wichtigsten „anderen Gründe für Stress“ werden exemplarisch vorgestellt.

Interpretation von Diskriminierung

Die schwierige Interpretation von Ablehnung als „herkunftsbezogen“

Generell wurde in den Interviews von beiden Gruppen die Schwierigkeit beschrieben, immer klar feststellen zu können, wann Ablehnungen herkunftsbezogene Gründe hatten. Demgegenüber wurde eine Reihe von anderen wichtigen Gründen beschrieben, welche unabhängig von der Herkunft eine Rolle als Stressfaktor im Beruf spielen. Teilnehmer, die sich als Teil der deutschen Gesellschaft sehen, sich nicht als „Opfer“ fühlen und sich mit Selbstvertrauen und Stolz zu ihrer Herkunft bekennen, haben sich oft differenzierter zu möglichen anderen Gründen von Ablehnung im Berufsleben geäußert.

Diese Teilnehmer äußerten sich eher zurückhaltend, den eigenen Migrationshintergrund als möglichen Grund von Ablehnung und Stress im Beruf heranzuziehen. Außerdem ist die Interpretation von ablehnendem Verhalten als „rassistisch“ motiviert (herkunftsbezogen) oft nicht eindeutig beweisbar, da eine solche nur selten offen geäußert wird. In dieser Studie wurden die Erfahrungen nur dann als herkunftsbezogen oder diskriminierend verstanden, wenn keine andere Möglichkeit der Interpretation übrig blieb. Abwehrstrategien wie „Verdrängung“, welche die Wahrnehmung und Interpretation herkunftsbezogener Ablehnung beeinflussen, spielen in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle (siehe Kapitel 9). Es folgt ein Zitat von Steven, einem Rechtsanwalt deutsch-kongolesischer Herkunft, das inhaltlich die Hälfte der Teilnehmer der Befragtengruppe repräsentiert. Er sagt, Herkunft ist ein Stressfaktor im Beruf:

“Es gab eine Menge Situationen, in denen die Herkunft ein Stressfaktor war. Aber es gibt für mich keine eindeutigen Beweise dafür, dass solche Situationen auf meine Hautfarbe zurückzuführen waren. Mögliche Gründe für fehlende Akzeptanz im Beruf könnten auch meine anfangs fehlende Berufserfahrung sein. Für mich ist die oft große Verantwortung, die ich mit meiner Arbeit trage, stressig.“
Steven, Position 170

„Was die tägliche Arbeit angeht muss man ein dickes Fell haben im Umgang mit Behörden, vor Gericht und mit deutschen Mandanten. Für mich ist es wichtig, dass das Verhalten meines Gegenübers eindeutig rassistische Züge hat, um wirklich drauf zu reagieren. Aber für langes Rumgrübeln habe ich keine Zeit.“ Position 172-174

Seine Herangehensweise ist pragmatischer Natur. Der herkunftsbezogene Stress wird hier zwar eindeutig als wiederkehrendes Problem in der Berufspraxis beschrieben, aber in Relation zu anderen Faktoren gesetzt. Ein anderer wichtiger Stressfaktor ist neben der Herkunft zum Beispiel die hohe Verantwortung im Beruf. Als einer, der den Akkulturationsstress erfolgreich verarbeitet, ist ihm für die Wahrnehmung von herkunftsbezogener Ablehnung die Eindeutigkeit der Zuordnung wichtig. Die Auseinandersetzung mit in seiner Wahrnehmung nicht eindeutig rassistisch motiviertem Verhalten empfindet er als „Zeitverschwendung“. Seine Grundhaltung gegenüber

anderen Deutschen ist, bewusst keine Böswilligkeit ihm gegenüber zu unterstellen. Diese Einstellung beeinflusst seinen Interpretationsvorgang mit.

„Ich stehe halt über Vielem, ne so. Die meisten Sachen lassen sich aus meiner Sicht damit erklären, dass die Leute halt irgendwie gedankenlos sind. Dann unterstell ich nicht, dass die, aber so richtig, dass mich jemand verletzen wollte, absichtlich oder so, kann ich mich nicht erinnern.“ Position 53

Er fühlt sich als Mitglied einer Minderheit aber „gleichwertig“. Obwohl er sich im täglichen Umgang mit deutschen Mandanten, in Behörden und vor Gericht ein „dickes Fell“ zulegen musste, definiert er diese herkunftsbezogenen Ablehnungserfahrungen als „nicht relevant“. Er konzentriert sich auf die Wahrnehmung von eindeutigem Rassismus, ist stolz über seine Teilhabe als schwarzer Rechtsanwalt und sieht sich nicht isoliert, sondern als einer aus einer Riege von schwarzen Rechtsanwälten in Deutschland. Seine selbstbewusste Haltung und seine Strategie, Rassismus nicht „zuviel“ Aufmerksamkeit zu geben, repräsentiert einem spezifischen Typus mit erfolgreicher Verarbeitung von Akkulturationsstress, der zwar herkunftsbezogene Ablehnung im Beruf kennt, diese Erfahrungen aber kompensiert. Der Migrationshintergrund ist innerhalb der möglichen Stressfaktoren im Beruf nur ein Faktor. Die am häufigsten genannten anderen Gründe für Stress am Arbeitsplatz in der Befragtengruppe sind *„Frau sein“*, *„Konkurrenz im Kollegium“*, *„fehlende Berufserfahrung“*, *„persönliche Schwächen“*, *„zu jung“*, *ungenügende fachliche Leistungen“*, *„hohe Verantwortung“*, *„große Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt“*. In der Vergleichsgruppe waren demgegenüber die häufigsten genannten anderen Gründe für Stress *„Konkurrenz im Kollegium“*, *„kein Muttersprachler“*, *„Frau sein“*, *„fehlende Berufserfahrung“* und *„Deutsche sind bevorzugt“*. Exemplarisch werden nun die Aussagen zu den am häufigsten genannten Stressfaktoren vorgestellt: **Konkurrenzkampf im Kollegium, Geschlecht bzw. Frau sein und fehlende Berufserfahrung.**

Konkurrenzkampf im Kollegium

Der Konkurrenzkampf zwischen den Arbeitskollegen ist ein häufig genannter Stressfaktor. Diese Auseinandersetzung mit den Kollegen wurde in allen Berufsfeldern und in beiden Teilnehmergruppen als „stressig“ beschrieben, besonders häufig bei den Medizinerinnen. Gerade in der Vergleichsgruppe galt sie als wichtigster beruflicher Stressfaktor. Dazu Zitate von Klinikärzten mit italienischer und ghanaischer Herkunft:

„Also, nein hört sich jetzt auch wieder krass an, aber spontan würde ich sagen nein: Nicht Stress wegen meiner Hautfarbe, sondern weil wir Konkurrenten sind. Wir sind Ausbildungsassistenten an einer chirurgischen Universitätsklinik und nicht alle von uns werden sich dauerhaft behaupten können. Es wird eben ausgesiebt und aussortiert, ja. Und deshalb sind wir alle irgendwo Konkurrenten, ja. Ich will keinem von denen was Böses, aber natürlich möchte ich bevorzugt werden und ich möchte die OP machen und nicht er, ja.“ Position 215. Philipp, Assistenzarzt ghanaischer Herkunft.

„Das liegt an besagten zwei Oberärzten. [lacht kurz] Ja, die haben natürlich Angst um ihre Stellen. Das ist so'n Konkurrenzdrama, ja. Die sind halt ersetzbar und das wollen die nicht so ganz wahr haben und da wirst du halt n' bisschen ausgebremst. (...) Die Oberärzte haben natürlich Angst um ihre Stellen, deswegen ist da n' bisschen Stress.“ Angelo, Assistenzarzt italienischer Herkunft Position 188-189

Auch der Assistenzarzt türkischer Herkunft beschreibt das Arbeitsklima in der Klinik, in der er arbeitet als „schlecht“, da es viel Misgunst und Konkurrenz gäbe. Er resümiert, „der Stress kommt eher durch die Kollegen.“ Außerdem leidet er unter den häufigen Nachtdiensten und plant daher den Wechsel in eine andere Abteilung. Diana, Oberärztin, beschreibt wie wichtig es ist, sich ständig in der Rangordnung zwischen den Kollegen zu positionieren. Konkurrenzdruck beschrieben auch die Selbständigen und Teilnehmer aus der TV-, IT-Medien und der Filmbranche. Antje, Redakteurin mit deutsch-niederländischer Herkunft, beschreibt das Verhältnis zwischen den Kollegen als „eher angespannt“. Als Arbeitnehmer stehen sie unter dem Druck durch Leistung den Arbeitsplatz zu halten. Jeder Einzelne muss sich unabhängig von der Herkunft gegen die Kollegen und den Arbeitgeber durchsetzen. Der Leistungsdruck ist somit auch zwischen

deutschen Arbeitnehmern gegeben und bestimmt das Verhältnis untereinander.

Frau sein

Sich als Frau in einer von Männern dominierten Arbeitswelt durchzusetzen ist ein weiteres Beispiel für einen anderen beruflichen Stressfaktor als den der Herkunft. Alle Frauen der Stichprobe wiesen darauf hin, durch ihr Geschlecht mit einem wiederkehrenden Misstrauen an ihrer Kompetenz konfrontiert zu sein. Auffällig war, dass in der Vergleichsgruppe die Herkunft eine geringere Rolle spielt als das weibliche Geschlecht. Das Problem des „Zweifels an der Kompetenz“ wurde innerhalb der Gruppe ausschließlich von den Frauen beschrieben. In der Befragtengruppe der Afrodeutschen sind jedoch, wie bereits dargestellt, auch Männer betroffen. Quantitativ betrachtet, ist dies ein weit verbreiteter Stressfaktor für zwei Drittel der Befragtengruppe. Hier wurden die Herkunft *und* das Geschlecht als „doppelte Belastung“ beschrieben. In den Interviews wurde betont, dass „schwarz und Frau zu sein“ wie ein Verstärker auf das kulturelle Misstrauen des männlichen weißen Umfeldes wirkt:

„Ich hab das Gefühl gehabt, dass ich als Frau mehr leisten muss wie die Männer generell, damit ich eben auch die Anerkennung bekomme. (...) Aber bei externen Leuten: Ich wurde unterschätzt. Ganz klar. Und nicht nur als Frau, sondern dadurch, dass ich als Frau und schwarz rüberkam, hat man mich erstmal unterschätzt.“ Pamela, Fachärztin mit deutsch-nigerianischer Herkunft, Position 180

Sich in einer von Männern dominierten Arbeitswelt durchsetzen zu müssen, wurde als relevanter Stressfaktor im Beruf beschrieben, wie auch der Umstand, dass die Arbeitgeber meist männlich seien. Die Erfahrungen der Frauen aus Vergleichs- und Befragtengruppe legen nahe, dass die Kombination Frau zu sein und weniger Berufserfahrung zu haben beim männlichen Umfeld ein Grund dafür ist, sich zum Teil der Zusammenarbeit zu widersetzen bzw. der Frau eine „Unterlegenheit“ zuzusprechen. Die Frauen beider Migrantengruppen stellen jedoch fest, dass diese Geringschätzung mit zunehmender

Berufserfahrung reduzierter erlebt wird. Annabel¹⁸⁴ arbeitet selbständig als Autorin bei TV-Medien. Hier beschreibt sie, wie geringschätzig Kameramänner sie als Frau behandelt haben:

„Ach, einfach dass dir permanent klargemacht wird, dass du von nichts ne Ahnung hast und dass du egal was auch. Wenn du den Parkplatz nicht organisiert hast oder was auch immer, dass wurde dir immer alles was nicht absolut perfekt war, wurde dir angekreidet. Ja, es war furchtbar, es war wirklich furchtbar. Allerdings, ja das würde ich sagen, war eher altersbedingt also. Das würde mir heute einfach nicht mehr passieren.“ Annabel, Position 179

Eine Redakteurin italienischer Herkunft erzählt, dass sie aufgrund ihrer Herkunft als „exotisch“ betrachtet und deshalb weniger von dem männlichen Umfeld ernst genommenen wurde:

„Es ist so, dass ich immer wieder die Erfahrung gemacht habe. Ich bin exotisch und entsprechend interessant. Es hat definitiv eine Rolle gespielt, dass ich eine Frau bin. Also ich bin die süße, erotische hätte ich jetzt fast gesagt, exotische Frau, ja. Das hat eine Rolle gespielt.“

„N: Wurdest du deswegen weniger ernst genommen?“

„Das war auch mein Gefühl, ja.“ Guilia, Position 115-116

Fehlende Berufserfahrung

Wie eben beschrieben, spielt im Umgang mit Kollegen auch eine Rolle, ob bereits Berufserfahrung besteht oder nicht. Neben dem Konkurrenzkampf zwischen den Kollegen und den geschlechtsbezogenen Widerständen, mit denen qualifizierte Frauen umzugehen haben, ist generell zu Beginn des beruflichen Werdegangs die fehlende Berufserfahrung ein wichtiger Stressfaktor, der unabhängig von der Herkunft zu einer Belastung im Berufsalltag führen kann. Mehrheitlich wurde in beiden Gruppen das Phänomen beschrieben, dass anfängliche Unsicherheit zu Zweifeln im beruflichen Umfeld führen, die man als Berufsanfänger nicht ohne weiteres ausräumen kann. Diese Probleme reduzierten sich mit zunehmender

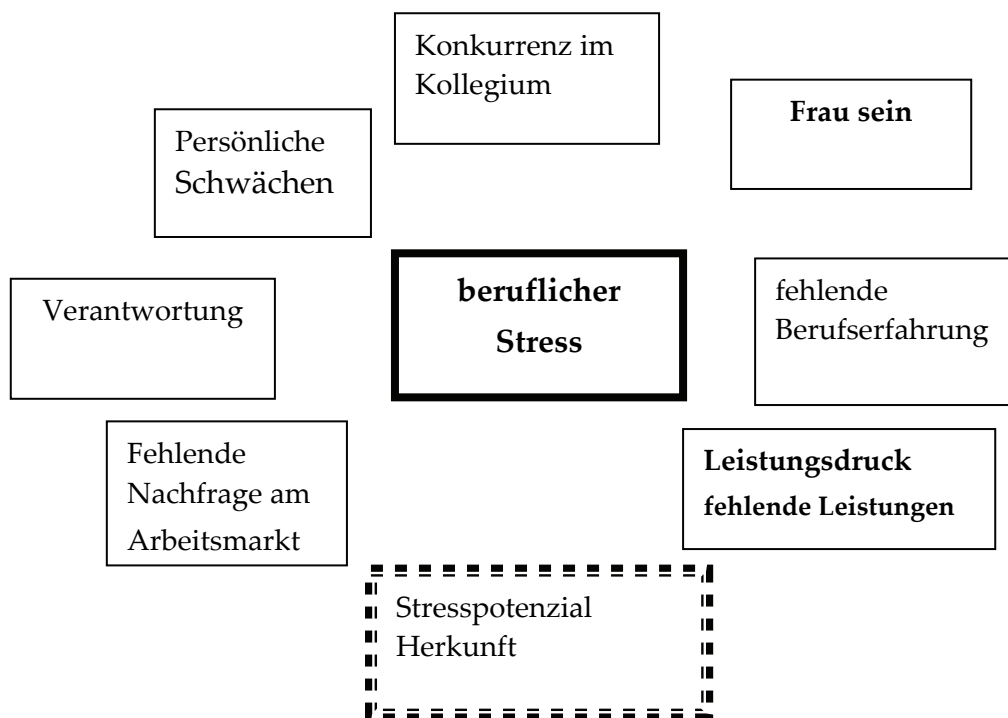
¹⁸⁴ Name wurde geändert.

beruflicher Erfahrung oder fielen komplett weg. Dazu Simon¹⁸⁵, freier Mitarbeiter im Bereich Medien mit äthiopischer Herkunft:

„Ja. Also es ist sehr anstrengend der Job, also es ist so. Ich hatte anfangs, ich glaube im ersten Jahr hatte ich Bauchkrämpfe gehabt. Ich wusste nicht was. Es waren einfach nur quasi höllisch schmerzende, ja Bauchschmerzen. Ich bin dann eines Tages nachts mit dem Auto ins Krankenhaus geheizt und lag da und hab die Ärztin angeschrien, meinte „Ich habe Schmerzen“. Die hat nachgeschaut und konnte nichts finden und irgendwann sagte sie dann „Ja, das ist vielleicht Stress“ und es ist auf jeden Fall ein stressiger Job. Danach ging es, nachdem ich das gewusst habe, dass das halt der Stress ist, hab ich die Schmerzen nie wieder gehabt.“ Position 137

Die folgende Übersicht zeigt einen Überblick aller anderen Gründe für Stress, die neben der Herkunft in beiden Gruppen geäußert wurden.

Schema 7: Andere Gründe für Stress im Berufsleben



Ein Fazit: Akkulturationsstress und andere Gründe für Stress

Entsprechend den Interviewaussagen der Teilnehmer stellt die Herkunft eine relevante Rolle bei der Berufswahl, dessen Umsetzung

¹⁸⁵ Name wurde geändert.

und den Karrieremöglichkeiten dar. Die beispielhaft dargestellten „anderen Gründe für Stress im Beruf“ verweisen darauf, dass nicht ausschließlich die Herkunft der Grund für Stress, Ablehnung und Probleme im Beruf sein muss. Dennoch bestätigt sich die These, dass die Herkunft einen relevanten Faktor im Berufsleben von qualifizierten Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund darstellt und deren Arbeit stark beeinflussen kann.¹⁸⁶ Gerade in der Befragtengruppe ist Akkulturationsstress überwiegend präsent. Die oben dargestellte Übersicht zeigt, welche beruflichen Stressfaktoren von den Migranten berichtet wurden. Das herkunftsbezogene Stresspotenzial ist somit einer von mehreren Faktoren für Stress. Innerhalb ethnischer Gruppen, die mit Stereotypen und Vorurteilen belegt sind, kann dieses Potenzial jedoch zu einem Faktor für starken Akkulturationsstress werden.

¹⁸⁶ Dies erstreckt sich auf den Zugangschancen zu Stellen bis hin zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassung Akkulturationsstress im Beruf:

Die Studie konnte ein „herkunftsbezogenes Stresspotenzial“ für Migranten im Beruf ermitteln. Es setzt sich zusammen aus:

Der Notwendigkeit der Mehrarbeit, Zweifel an der beruflichen Kompetenz, dauerhaftem Druck sich zu beweisen und keine beruflichen Fehler zu machen zu dürfen, Diskriminierungen und dem Aufbringen zusätzlicher Energie zu Verarbeitung dieses Stresses.

Die Erfahrungen von Ablehnung und Rassismus variieren je nach Herkunftsland der Arbeitnehmer.

In der Vergleichsgruppe steht niemand unter Akkulturationsstress, aber ein Großteil der afrodeutschen Befragtengruppe steht unter Akkulturationsstress. Ein geringer Anteil fühlt sich darüber hinaus im Beruf einer „unterlegenen Gruppe“ zugehörig.

Frauen innerhalb beider Gruppen beschreiben, dass aufgrund ihres Geschlechtes an ihrer Kompetenz gezweifelt wird.

Wichtige Beispiele für andere Stressfaktoren im Beruf sind: Konkurrenzkampf im Kollegium, Geschlecht (Frau sein) und fehlende berufliche Erfahrung.

Nun stellt sich die Frage, wie dieser Akkulturationsstress bewältigt wird und welche Faktoren das Stressempfinden in der Verarbeitung hemmen oder verstärken?

„Ich persönlich hatte die Erfahrung nicht gehabt, weil ich mich auf meine Arbeit konzentriert habe und aufgepasst habe, dass ich auch nix Falsches mache, dass ich überhaupt nie was falsch gemacht hab. Und das war alles korrekt halt, von daher.“
Allgemeinmediziner, nigerianischer Herkunft

Kapitel 8

8. Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress im Beruf

Um sich im Berufsleben gegen Stereotypisierungen und Diskriminierungen zu wehren, ist es notwendig, über Ressourcen zur Stressreduzierung und Strategien zur Stressbewältigung zu verfügen. Beide Gruppen beschreiben in dieser Studie eine Reihe von Verhaltensweisen, Vermeidungs- und Verarbeitungsmechanismen im Umgang mit herkunftsbezogenen Ablehnungserfahrungen. Bewältigungsstrategien hängen von der Verfügbarkeit von Ressourcen zur Bewältigung ab.¹⁸⁷ Der Prozess der Bewältigung und Reduzierung von Stress wird von Emotionen, dem Selbstbewusstsein und einer Reihe persönlicher Faktoren (wie Selbstvertrauen, Pessimismus/Optimismus) beeinflusst. Eine Reihe stressreduzierender Faktoren und Bewältigungsstrategien ist bereits in umfassenden Studien zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung belegt worden.¹⁸⁸ Diese Studie analysiert im Folgenden, welche biographischen Elemente einen Einfluss auf diese Strategien haben und welche Strategien mit welchem Erfolg (im Sinne einer Stressreduzierung) angewendet wurden.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Vgl. zur Einführung in die Thematik der Stressbewältigung Kapitel 3.

¹⁸⁸ Vgl. dazu Schwarzer, 2000a:14; Überblick bei Carver & Scheier, 1989.

¹⁸⁹ Diese Studie ist, wie bereits mehrfach erwähnt, eine soziologische Betrachtung von Akkulturationsstress. Auf vorhandene Erkenntnisse über die psychologischen Folgen von Stress aus der Stressforschung wird nur insofern eingegangen wie sie der soziologischen Perspektive der Fragestellung dienen. Persönlichkeitsvariablen nach Schwarzer wurden aufgrund der soziologischen Perspektive außer acht gelassen.

8.1 Biographische Aspekte der Bewältigung

Die vermittelten Strategien der Eltern

In Kapitel 5 wurde deutlich, dass biographische Erfahrungen und die ethnische Sozialisation der Ausgangspunkt sind, um Ressourcen zur Bewältigung aufzubauen. Bei der Auswertung der Studie wurden Zusammenhänge zwischen diesem biographischen Kontext und der Stresswahrnehmung und -verarbeitung der Migranten festgestellt. Bei der Analyse der Verhaltensstrategien stellte sich heraus, dass ein Zusammenhang zwischen den vermittelten Strategien aus Kindheit und Jugendzeit, der Eltern und den angewandten Strategien der erwachsenen Migranten besteht. In den Interviews wurden die Strategien der Eltern im Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung erhoben. Folgende vier Strategien wurden von den Eltern an die Kinder vermittelt, um mit herkunftsbezogener Ablehnung umzugehen: Ignorieren und Rückzug (bis hin zur Verdrängung), Anpassung (konformes Verhalten), offensive Gegenmaßnahmen (bedingt durch vermittelten Stolz auf die Herkunft) und, in Bezug auf Bildung, die Betonung guter Leistungen (voraussetzende Strategie). Auf diese Strategien der ethnischen Sozialisation und deren Bedeutung im Erwachsenenalter wird nun genauer eingegangen.

8.2 Die Bewältigungspraxis im Beruf

Die wichtigsten Strategien der Migranten dieser Stichprobe

Die am häufigsten beschriebenen Strategien, sich als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu behaupten, Ablehnungserfahrungen im Beruf zuvorzukommen und zu bewältigen sind: 1) Durch **bessere berufliche Leistungen**¹⁹⁰ als Kollegen ohne Migrationshintergrund fachlich unangreifbar zu sein, Stereotype zu widerlegen und akzeptiert zu werden,¹⁹¹ (2) durch **selbstbewusstes**

¹⁹⁰ Ausführlich dargestellt in Kapitel 7 „Akkulturationsstress“.

¹⁹¹ Ausführlich beschrieben in Kapitel 8 und 9.

Auftreten den Eindruck von Selbstsicherheit innerhalb der Gesellschaft zu bestärken und Skepsis an der Kompetenz „im Keim zu ersticken“ und (3) im Falle von Beleidigungen, Benachteiligungen und rassistischen Witzen offensiv die jeweilige Person zur Rede zu stellen. Diese Strategie wurde „**offensive Gegenwehr**“ genannt. Diese sind die wichtigsten angewandten Strategien im Umgang mit Akkulturationsstress und wurden unabhängig voneinander von fast allen teilnehmenden Migranten der Stichprobe beschrieben. Auffällig bei der Thematik der „besseren Leistung“ ist die diesbezügliche Übereinstimmung mit der Bildungsorientierung der Eltern dieser qualifizierten Stichprobe. Dass man als Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund eine gute Ausbildung braucht, um berufliche Chancen zu haben, wurde den meisten Teilnehmern dieser Studie früh von den Eltern vermittelt. Diese Leistungsorientierung zeigt sich als eine später wichtige Bewältigungsstrategie um sich im Beruf durchzusetzen. Mehrheitlich wurden eine Kombination von emotionsregulierenden Strategien und handlungsorientierten Strategien angewendet. Grundsätzlich bestand gerade bei der Befragtengruppe Übereinstimmung darüber, dass Strategien notwendig sind um herkunftsbezogene Ablehnung zu „umgehen“ oder zu bewältigen. „Mehrarbeit“ und „bessere Leistungen“ sind auch die wichtigsten Strategien in der Vergleichsgruppe. Diese wurden bereits im vorherigen Kapitel ausführlich dargestellt. Eine afrodeutsche Fachärztin für innere Medizin fasst im Hinblick auf ihre beruflichen Erfolge zusammen, dass sie als Migrantin nur deshalb diese beruflichen Erfolge erreichen konnte, weil sie im Laufe der Jahre Strategien entwickelte, die es ihr ermöglichten mit diesen „Behinderungen“ durch das Arbeitsumfeld umzugehen:

„Ich konnte Arzt werden, Facharzt werden, konnte Oberarzt werden.

Ja, das schon. Aber ich hab ja grade gesagt wie die Behinderungen sind. Das behindert mich ja ständig, [lacht kurz] ja also sozusagen. Nur, wie geh ich damit um? Ja, würde ich sagen, ja. Wenn man sich von diesen Hemmnissen ausbremsen lässt, oder blocken lässt, dann wird man da nicht hinkommen. Also muss man irgendwie lernen damit umzugehen.“ Diana, Oberärztin Position 387-391

Rückzug und Ignorieren

Von den Eltern häufig vermittelte Strategien in der Gruppe der Afrodeutschen sind die Rückzugsstrategien „Ignorieren“ und „Verdrängen“. Ein Teil der Befragten aus der afrodeutschen Gruppe lernten von den Eltern, herkunftsbezogene Beschimpfungen zu ignorieren und sich zurückzuziehen. Es zeigte sich in der Studie, dass diese Strategie von den Migranten auch im Erwachsenenalter weiter beibehalten wurde. Ein weiterer Teil der Gruppe der Afrodeutschen, „verdrängte“ nach eigenen Aussagen Ablehnungserfahrungen aus dem sozialen Umfeld in der Kindheit und im Jugendalter.¹⁹² Innerhalb der Vergleichsgruppe wird diese Strategie nicht beschrieben. Hier dominierte der Stolz auf die Kultur des Herkunftslandes, der von den Eltern vermittelt wurde. Von den Eltern europäischer Herkunft wurde mehrheitlich eine offensive Gegenwehr bei jeder Form von Beschimpfung oder Benachteiligung durch das deutsche Umfeld praktiziert. Einige der Teilnehmer aus der afrodeutschen Befragtengruppe entwickelten unter dem Einfluss von Erfahrungen im Ausland (USA, England), in Therapien oder durch zunehmendes Selbstvertrauen, einen Migrationshintergrund zu haben, aktivere Strategien zur Kompensation. Jedoch zeigte sich in der Analyse der Studie deutlich, dass Migranten dieser Stichprobe mit starken Rassismuserfahrungen, die von den Eltern vermittelte Rückzugs- und Vermeidungsstrategien bevorzugten, weniger erfolgreich in der Bewältigung des Stresses waren bzw. mehr Akkulturationsstress erlebten. Ein Beispiel ist Jenny¹⁹³, deutsch-kenianischer Herkunft. Die Verhaltensweise der Mutter war Rassismus zu „ignorieren“. Jenny litt darunter sich nicht mit den eigenen Empfindungen auseinander zu setzen. Ihre Mutter selbst war Beschimpfungen durch das deutsche Umfeld, wie z.B. „Negerhure“, ausgesetzt, konnte sich aber wenig dagegen wehren. Hier ein Beispiel dafür, wie sich die Wehrlosigkeit der Mutter auf die Tochter überträgt:

¹⁹² Vgl. ausführlich Typus I im folgenden Kapitel 10.

¹⁹³ Name wurde geändert.

„Meine Mutter hat natürlich, wenn wir unterwegs waren, wenn wir in Urlaub gefahren sind zum Beispiel, uns aus XY (Stadtname) raus bewegt haben, wo alle uns kannten, hat die natürlich mit mir zusammen Rassismus erlebt. Im Zug oder irgendwie in den Urlaubsorten dann selber. Und ihre Devise war dann immer „hör da nicht hin“. Und das hab ich auch also bis zur Perfektion gekonnt dann, wenn irgendwelche Sprüche gekommen sind einfach nicht hinzuhören. Selbst wenn zehn Kinder das Gleiche brüllen und wenn irgendwelche blöden Fragen gekommen sind, einfach nicht zu antworten.“ Position 66-67

Diese Rückzugs- und Vermeidungsstrategien stellten sich jedoch als wenig hilfreich für den späteren Umgang der erwachsenen Migranten heraus. Vielmehr erlernten gerade jene Befragten, deren Eltern versuchten, Probleme mit Rassismus durch „Ignorieren“ oder „Rückzug“ zu bewältigen, als Kind ein Gefühl von Minderwertigkeit und Hilflosigkeit. Dieser Umgang führte – innerhalb der Stichprobe der Studie – zu einer erhöhten Verwundbarkeit und einem erhöhten Stresserleben im Erwachsenenalter. Diese Zusammenhänge wurden in der Befragtengruppe der Afrodeutschen oft von jenen berichtet, die isoliert bei ihrer alleinerziehenden Mutter aufgewachsen sind. Stressreduzierend konnte die Strategie „Ignorieren“ eingesetzt werden, wenn sie von erwachsenen Migranten mit starkem Selbstbewusstsein und Stolz auf die Herkunft genutzt wurde. Beispielhaft dafür ist die Erfahrung eines Schmerztherapeuten, der von einem ihm bekannten deutschen Mediziner-Kollegen auf einer Tagung als „Neger“¹⁹⁴ bezeichnet wurde. Daraufhin brach er den Kontakt ab. Durch Abgrenzung gegenüber solchen, so wörtlich, „Idioten“, stelle Akkulturationsstress für ihn kein Problem dar:

„Also zum Beispiel dann, wenn viele deutsche Kollegen merken, dass man besser ist halt, dann ist natürlich ein gewisses Neidgefühl da. Ne, also bis jetzt hat noch keiner mir was gesagt. Es gibt natürlich, wenn man also, ich sag mal so, gemeinsam in einer Konversation, da gibt es ein paar Blöde. Aber das sind für mich Idioten, mit denen muss man sich aber nicht unterhalten.“

¹⁹⁴ Der Bezug des Wortes zur Terminologie rassenideologischer Denkweisen wird ausführlich erläutert bei Arndt, 2002.

N: "Wie reagieren Sie auf solche Äußerungen? So, als ob Sie sie nicht gehört hätten?"

„Nee, aber für mich sind ganz viele Leute keine Menschen, mit denen ich verkehren muss. Also mit bestimmten Leuten einfach, muss ich einfach nichts zu tun haben. Es war ein bisschen blöd halt und ich muss mich mit so Leuten nicht mehr abgeben. Das hab ich ignoriert halt und das war's.“ Michael, Position 307-310

Hier hat die Haltung, sich nicht „im Detail“ mit Ablehnungsverhalten durch das deutsche Arbeitsumfeld auseinanderzusetzen, sondern dieses zu „ignorieren“, einen stresshemmenden Effekt, da sie aus einer emotionalen Selbstsicherheit gründet. Michaels Erfahrung nach steht der Konkurrenzdruck im Beruf generell engeren sozialen Beziehungen entgegen. Daher gelte es als Migrant auf gute Leistungen und wenig berufliche Fehler fokussiert zu sein und sich korrekt zu verhalten, um nicht angreifbar zu sein:

„Ich persönlich hatte die Erfahrung nicht gehabt, weil ich mich auf meine Arbeit konzentriert habe halt und aufgepasst, dass ich auch nix Falsches mache, dass ich überhaupt nie was falsch gemacht hab und das war alles korrekt halt, von daher. Also, sagen wir so, ich hatte nicht unbedingt in meinem Arbeitsleben eine Freundschaft geschlossen. (...) man konnte anderswo Freundschaft schließen in jungem Alter, später kann schon passieren, aber es ist in der Regel nicht am Arbeitsplatz, wo wirklich mit harten Bandagen gekämpft wird, ne. Entweder du oder der Kollege. Dann willst du besser sein.“ Michael, Position 290

Anpassung und normkonformes Verhalten

Anpassung ist eine weitere, von den Eltern vermittelte Strategie, die gruppenübergreifend von afrikanischen und türkischen Teilnehmern beschrieben wurde. So war es in der Kindheit dieser Teilnehmer besonders wichtig, als Migrant nicht negativ aufzufallen und „deutscher als die Deutschen“ zu sein. In der Bewältigungspraxis als Erwachsener findet sich die Strategie „Anpassung“ im Berufsleben ebenfalls gruppenübergreifend. Sie wird vornehmlich von jenen angewendet, die diese Strategie von den Eltern vermittelt bekommen haben. Die Strategie der Eltern durch „Anpassung und konformes Verhalten“ Ablehnung zu vermeiden und Akzeptanz beim deutschen Umfeld zu erreichen, wurde in beiden Gruppen von einem geringen

Teil beschrieben. Dazu ein Zitat von einem Arzt türkischer Herkunft. Seine Eltern legten Wert auf ein angepasstes Verhalten und vermittelten ihm, dass es wichtig sei, als Türke nicht negativ aufzufallen und nicht dem Stereotyp des „ungebildeten Türken“ zu entsprechen:

„Meine Eltern, die haben sehr drauf geachtet, dass sie die Mittagsruhe eingehalten haben. Das ist mir zum Beispiel noch ganz bewusst vor Augen, dass sie ab 20 Uhr den Fernseher nicht mehr laut gestellt haben. Das war eigentlich so dieses zwanghafte anpassen wollen. Und nicht auffallen als Türke. Die Türen immer leise zugemacht. Immer die Treppen zeitig geputzt. Den Müll immer rausgetragen. Das fand ich schon ein bisschen komisch, dieses zwanghafte nicht auffallen.“
Position 121-125

Auch im Erwachsenenalter behält er dieses bewusst konforme Verhalten bei. Er akzeptiert grundsätzlich den Assimilationsanspruch, welcher von deutscher Seite an Migranten herangetragen wird. Durch sein ständiges Bemühen „deutscher zu sein als die Deutschen“ wird diese Erwartung umgesetzt. Kombiniert mit einem nachsichtigen Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung im Beruf, ist es das mehrheitliche Ziel dieser Migranten herkunftsbezogenen Konflikten aus dem Weg zu gehen.

Offensives Verhalten

Wie bereits erwähnt sind „offensives Verhalten“, „bessere Leistung“ und „selbstbewusstes Auftreten“ die am häufigsten erwähnten Strategien der Befragten, um sich auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Ressentiments zu wehren oder sie zu vermeiden. Der Großteil der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft war, sofern überhaupt Probleme auftauchten, einen offensiven Umgang durch die Eltern gewöhnt. Sie fühlten Stolz auf ihre Herkunft und wenden ihr offensives Verhalten auch im Erwachsenenalter an. Aufgrund der starken positiven Bindung an die eigene Herkunft und des Stolzes auf ihren Migrationshintergrund besteht unter diesen Mitbürgern ein Selbstverständnis, sich gegen jede Art der herkunftsbezogenen Ablehnung zu wehren. Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der Herkunft kamen innerhalb der gesamten Gruppe nicht vor. Alle Teilnehmer gaben an, dieses Gefühl nie gehabt zu haben. „Offensives

Verhalten“ als Strategie wurde auch von einem Großteil der afrodeutschen Gruppe angewandt. Auch in der afrodeutschen Gruppe gibt es Befragte, die sich im Beruf nicht in eine unterlegene Position drängen lassen wollen und sich für ihr Recht auf „Gleichbehandlung“ einsetzen. Jedoch werden offene Konflikte, wenn es um direkte Vorgesetzte oder Arbeitgeber geht, aufgrund des möglichen Arbeitsplatzverlustes umgangen. Eine Stressreduzierung konnte bei dieser Strategie allerdings nicht festgestellt werden. Wichtiger für die Stressreduzierung war das Vorhandensein von sozialer Unterstützung.

Bessere Leistungen als einheimische Deutsche

Bildungsorientierung der Eltern: „Du musst besser sein“

Um später aussichtsreiche Chancen im Beruf zu haben, wurde in beiden Migrantengruppen eine hohe Wertschätzung der Bildung seitens der Eltern vermittelt. Bildung gilt als ein wichtiges Gut und wurde bewusst von den Eltern gefördert. Innerhalb der afrodeutschen Gruppe ist der Anteil an akademisch gebildeten Eltern zwar höher als in der Vergleichsgruppe, dennoch besteht Übereinstimmung in der Vermittlung der Wertschätzung von Bildung in beiden Gruppen. Entgegen der wiederkehrend in der Migrationsforschung beschriebenen, angeblich fehlenden Bildungsorientierung von Eltern mit Migrationshintergrund, besteht innerhalb der Befragten- und der Vergleichsgruppe dieser Stichprobe ein gegenteiliges Bild, welches sich mit den Ergebnissen aktueller Studien deckt.¹⁹⁵

Die Mehrheit der Vergleichs- und der Befragtengruppe beschreiben explizit, wie schon in der Schulzeit seitens der Eltern auf gute Leistungen geachtet wurde, um deutschen Lehrern und Schülern „keine Angriffsfläche“ zu bieten.¹⁹⁶ Die Eltern erwarteten gute Schulleistungen. Hierzu drei Zitate aus der afrodeutschen Gruppe:

¹⁹⁵ Siehe Boos-Nünning (2006). In ihrem Beitrag weist die Autorin darauf hin, dass der Sachverhalt durch umfassende Forschung widerlegt werden konnte. Vielmehr belegen aktuelle Studien eine hohe Bildungsorientierung bei Eltern mit Migrationshintergrund. Siehe Weber 2003; Hummrich 2002; Boos-Nünning/ Karakasoglu, 2005.

¹⁹⁶ In der afrodeutschen Gruppe hatte ein Fünftel einen Notendurchschnitt von 1,3 bis 1,9. Zur Bildungsverteilung von Migranten siehe Kapitel 1.5.

„Meiner Mutter war's halt extrem wichtig, dass ich eine gute Frau werde. (...) und gleichzeitig wusste sie aber auch, dass ich mich auch hier den Standards anpassen muss und auf jeden Fall gut in der Schule sein muss (...), dann meinte sie: „Die werden dich irgendwann alle schön finden“, aber auch davon soll ich mich nicht beirren lassen und immer, immer auf meine Leistung zählen.“ Redakteurin, eritreischer Herkunft; Position 23-25

„Für mich, ja das hat was mit der Erziehung zu tun. In meiner Familie, also meine Eltern haben mir das von klein an irgendwie vermittelt, dass der Weg zu Sicherheit, zu Glück über Bildung geht und sie haben es mir auch vorgelebt. (...) Es war für mich keine Frage, dass ich irgendwie eine höhere Bildung anstrebe und es war für mich sehr, sehr wichtig.“ Ingenieur, äthiopischer Herkunft; Position 50.

„Also was ich auch heute nach der Aufarbeitung halt auch weiß ist, wenn du Leistung bringst, wirst du geliebt. (...) Bei meinem Vater zumindest. (...). Wenn du nicht die besten Noten nach Hause gebracht hast, hat mein Vater sich nicht für dich interessiert. Was du an der Uni sonst so treibst, ja [lacht]. Hauptsache die Noten stimmen [lacht], ne. Ja, und von daher war der Grundstock da schon gelegt.“ Fachärztin, nigerianischer Herkunft; Position 109

Offensive Gegenwehr: Diskriminierungen „umgehen“

Eine der am häufigsten genannten Strategien herkunftsbezogene Vorbehalte abzubauen, ist durch selbstbewusstes Auftreten und offensives Verhalten das deutsche Umfeld zu überzeugen. Für Asmah¹⁹⁷ sind Diskriminierungserfahrungen kein Grund sich für diese Situation selbst zu bemitleiden. Als hochqualifizierte Frau und Türkin hat sie für sich die Konsequenz gezogen, nur mit spezifischen Bewerbungsmethoden auf den Arbeitsmarkt zu gehen. Als türkische Frau verschickt sie generell keine schriftlichen Bewerbungen mehr, sondern immer nachdem sie vorab bei einem Personalentscheider telefonisch erste Hürden und Vorurteile abbauen konnte. Erst im Anschluss daran verschickt sie ihre Bewerbungsunterlagen. Sie geht offensiv mit Diskriminierung um, indem sie diese „umgeht“. Diese Strategie setzt sie erfolgreich ein und gibt ihre „Tricks“ auch an andere Migrantinnen weiter. Sie sagt, als Migrant muss man mit „diesen

¹⁹⁷ Name wurde geändert.

Erfahrungen rechnen“. Daher sollte man sich der Situation anpassen, da man gerade als qualifizierter Migrant besonders unter dem Vorurteil des „ungebildeten Ausländers ohne Sprachkenntnisse“ zu leiden habe:

„Meine Strategie war, weil ich gut reden kann, überzeugen kann, mich niemals einfach so schriftlich zu bewerben, sondern erst mal Kontakte zu knüpfen: die Entscheider ans Telefon zu bekommen, den Erstkontakt zu knüpfen, die Lage zu checken, inwieweit ich in Frage komme, Interesse wecken für meine Person, und danach meine Unterlagen zu senden wie besprochen und das hat funktioniert. Und das ist auch ein Tipp, den ich heute zum Beispiel auch diesen Frauen gebe, es geht nicht immer gerade aus. Wir müssen alle, egal wie qualifiziert wir sind, mit solchen Erfahrungen rechnen. Es bringt aber nichts zu jammern „Ich werd hier diskriminiert“, sondern „Wie geh ich damit um, wenn ich mich entschieden habe hier zu leben“, so. Also jeder muss dann halt für sich gucken. Und jetzt kann ich nicht mehr das sagen, dass ich diskriminiert werde, also so fühle ich mich nicht.“

Position 134

Zu Beginn ihrer Selbstständigkeit als Unternehmensberaterin war sie gewohnt, Skepsis und Misstrauen der deutschen Großkunden abbauen zu müssen. Dies fällt ihr aufgrund ihres selbstbewussten Auftretens, fachlicher Kompetenz und beruflicher Erfolge heute nicht mehr schwer. Inzwischen ist sie seit über zehn Jahren erfolgreich. Zurzeit erweitert sie ihr Unternehmen aufgrund der starken Nachfrage nach ihrer Beratung. Kunden-Akquise ist für sie nicht mehr notwendig. Hier bestätigt sich die Aussage anderer Migranten dieser Stichprobe, dass mit zunehmender beruflicher Erfahrung die Herkunft in den Hintergrund tritt. Ähnlich wie die meisten Migranten ohne Akkulturationsstress setzt sie sich gesellschaftlich in verschiedenen Organisationen dafür ein, die Situation von Migranten zu verbessern und interkulturelle Brücken zu bauen. Sie bietet Bewerbungs-Workshops für Migrantinnen an und arbeitet in einer internationalen Organisation, die sich für die gleichberechtigte Entlohnung von Frauen einsetzt.

Selbstbewusstes Auftreten und Sprache

Ein weiteres Beispiel, dass für „offensive Gegenwehr“ und „selbstbewusstes Auftreten“ steht, ist die Strategie eines Arztes italienischer Herkunft. Er vermeidet unsicheres Auftreten, setzt dazu betont seine Stimme ein und spricht bewusst ein grammatikalisch „sauberes Deutsch“, um Vorurteilen zu begegnen:

„Ja, festes Auftreten. Ja, trockene kräftige Stimme. Bestimmt sagen, was man will. Und nicht irgendwie, ich weiß nicht, „unsicheres Auftreten“, das ist dann ganz schlecht. Schon signalisieren. Ich meine die Leute erwarten ja, dass man da anfängt gebrochen Deutsch zu reden, oder so was. Aber wenn dann ein fester Ton kommt, in grammatikalisch sauberem Deutsch, dann merken die Leute das ja, dass sie irgendwie falsch gelegen haben mit ihren Vorurteilen.“
Position 228-232

Ähnlich wichtig schätzen afrodeutsche Teilnehmer der Befragtengruppe die Wirkung von selbstbewusstem Auftreten und gestochenem „Hochdeutsch“ ein. Ein Rechtsanwalt deutsch-kongolesischer Herkunft und ein Selbständiger im Bereich Medien mit nigerianischer Herkunft zeigen diese bewusste Nutzung der Muttersprache Deutsch als „Verteidigungsstrategie“ und um Ablehnung zuvorzukommen:

„Ich hab immer gesagt, ich war wenn überhaupt immer besser in der Schule als alle anderen. Meine einziger Selbstverteidigungsmechanismus war, dass ich mir ein sehr gestochenes Deutsch angewöhnt hatte, so dass wenn mir jemand dumm kommt, hab ich den sofort in einem Hochdeutsch entgegnet, wie er es niemals sprechen wird. Und dann hatte sich das. Dann waren die Leute meistens ganz baff. Das war so das Einzige, was mal so ein bisschen vorauseilende Verteidigung gewesen ist.“ Position 73

„Worte stärker als Nuklearbombe“

„Ja, da hab ich also, Waffen entwickelt. Ich denke also [lacht kurz] keine Kleinwaffen aber vielleicht sogar schärfere Geschütze. Also, ich bin so. Also man sagt, dass ich recht stark bin oder sein kann. Ich denke, meine Wortwahl war schärfer als irgendein Schwert. Von daher habe ich mich verbal gewehrt. Wobei Worte in der Tat aber gewaltiger sein können als die Nuklearbombe.“ Position 95

Emotionale Distanz zum Rassismus

Innerhalb der afrodeutschen Stichprobe konnte eine spezifische Strategie ermittelt werden, sich emotional von Rassismus zu distanzieren; eine Strategie, die in dieser Form nicht von Berry im Zusammenhang mit den Akkulturationsstrategien, jedoch in der race-related Stress Forschung beschrieben wurde.¹⁹⁸ Sie beinhaltet den Versuch, ablehnend-rassistisches Verhalten des Umfeldes zu abstrahieren, um damit die Möglichkeit zu haben, diese Ablehnung nicht persönlich zu nehmen und auf sich zu beziehen. Diese Strategie wurde nur in der afrodeutschen Gruppe beschrieben, die deutlich häufiger von Rassismuserfahrungen betroffen ist: Dazu die Beispiele eines Angestellten im Bereich Medien mit äthiopischer Herkunft und eines Arztes deutsch-ghanaischer Herkunft:

„Also ich bin für so was gar nicht ansprechbar. Ich sehe jegliche Art und Weise von Rassismus im alltäglichen Leben, sei es ein positiver Rassismus als auch negativer Rassismus und das sehe ich tagtäglich. Ich beziehe das nicht auf meine Person, sondern auf das allgemeine Bild des schwarzen Mannes oder so was. Und das berührt mich nicht. Also das ist so.“ Position 77

Ein Arzt ghanaischer Herkunft wendet dieselbe Strategie an. Er distanziert sich ebenfalls emotional und sieht in dem rassistischen Verhalten des deutschen Umfeldes eine Art von Übertragung von Ängsten, die mit seiner Person eigentlich nichts zu tun haben. Durch diese Differenzierung schafft er es, nicht mehr persönlich verletzt zu sein:

„Und da hab ich gelernt, dass die differenzieren, ja. Die Angst vor der Situation Krankheit, oder vor der Auseinandersetzung mit dem Krankenhaus, und die Angst vor mir als schwarzem Arzt. Und als ich das für mich klar bekommen habe, konnte ich mich auch öffnen für die Ängste der Patienten(...). Und wenn Menschen mir ängstlich oder feindsinnig gegenüber treten, hat das nichts mit mir zu tun (...). Auch wenn sie versuchen sollten mich zu verletzen, dass hat nichts mit mir zu tun. Das sage ich mir immer und belasse das bei denen. Das ist eigentlich die Strategie. Das Wissen im Grunde genommen, dass sie nicht mich meinen. Konflikte, das ist für mich Rassismus: reine

¹⁹⁸ Vgl. dazu Kapitel 3.4 „Diskriminierung und Rassismus als Stressfaktoren“ sowie Harrell (1979).

Konfliktsverlagerung. (...) Und diese Konflikte mir aufzubürden, das mach ich nicht.“ Position 219

Interkulturelles Engagement

Eine Strategie, Ablehnungsverhalten in etwas Positives umzuwandeln, besteht darin, sich durch persönliches Engagement dafür einzusetzen, dass Vorurteile abgebaut werden. Persönliches Engagement, um interkulturelle Brücken aufzubauen, wurde vor allem von Befragten mit erfolgreicher Stressbewältigung eingesetzt:

„Ich hab ja auch noch einen Verein in (Stadtname). Das ist das (Vereinsname). Hab ich selbst gegründet vor knapp sieben Jahren, das ist ein äthiopisch-deutscher Verein. Ich bin Äthiopier und ich bin (Stadtname) genauso auch...Mein Ziel war es halt mit in (Stadtname) eine äthiopische Einrichtung zu schaffen, die weder politisch noch religiös ist und die für alle anderen eine Zulaufstelle ist, ein Netzwerkpoint ist, der dann wirklich irgendwie so die Äthiopier zusammenhält und für die Probleme der Äthiopier speziell da ist.“ Simon, Position 148

„Die machen einige Sachen. Die spielen gegen Deutsche Fußball. Die machen halt quasi einen äthiopischen Abend, und da sind auch sehr viele Deutsche mit eingeladen von der Bundeswehr oder sonst wo. Ich will den Kontakt herstellen. (...) Und da bin ich halt natürlich sehr, sehr aktiv, weil das ja auch mein Baby ist.“ Position 150-151

Eine ugandische Fachärztin beschreibt, wie sie mit rassistischer Ablehnung im Beruf umgegangen ist. Sie organisierte vor ihrem Wegzug aus einer von Vorurteilen belasteten deutschen Stadt ein Afrika-Festival. Ihr Ziel war es, so einen positiven Abschluss für sich zu finden und gleichzeitig vorhandene negative Vorurteile gegen Afrikaner in der deutschen Stadtbevölkerung abzubauen:

„Und dann, also das war damals für mich schon schwer, grade so von (Stadtname) kommend. Da hab ich mich nicht wohl gefühlt. Und, dachte ich geh da schnell wieder weg (...) Mein letztes großes Ding in (Stadtname) war, dass ich dann so ein großes Afrikafestival organisiert hab, zusammen mit anderen Leuten. Und das war für mich, glaub ich, ganz wichtig, dass ich da nicht weggegangen bin mit diesem Gefühl „Gott sei Dank, bloß weg hier“, sondern dass ich da so richtig was auch hinterlassen habe. Etwas, was auch von vielen irgendwie gesehen und wertgeschätzt wurde. Das war schon was Besonderes für damals und diese Gegend.“ Lily, Position 142

Konfliktvermeidung bei der Wahl des Arbeitsumfeldes

Bei den Strategien der Befragtengruppe der Afrodeutschen zeigten sich spezifische Formen der Konfliktvermeidung. Zu diesen Vermeidungsstrategien gehören: die Bevorzugung von „Großstädten mit hohem Ausländeranteil“, „internationale Unternehmen“ und „Branchen mit offenem Charakter“ bei der Wahl des Arbeitsumfeldes. Diese Konfliktvermeidungsstrategien werden vornehmlich von jenen Teilnehmern angewandt, die hohem Akkulturationsstress ausgesetzt sind und über wenige Ressourcen zur Bewältigung verfügen. Diese Strategien präzisieren, jenseits der allgemeinen Strategien von Berry (1992), welche Möglichkeiten Migranten nutzen, Akkulturationsstress zu vermeiden. Jenny beschreibt zum Beispiel die Tatsache, dass sie bewusst in einem internationalen Unternehmen arbeitet, weil sie dort nicht die einzige Schwarze ist und Migrationshintergrund zu haben zur Normalität gehört.

„Das ist eigentlich der Hauptgrund, warum ich bei der Firma bin.

Also in Verbindung mit einer guten Stelle und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Aber, ich glaube dieser Faktor ist von unschätzbarem Wert für mich.“ Jenny Position 142-143

Auch Robert arbeitet bewusst in einem internationalen Unternehmen, da er dort die Erfahrungen eines offenen Umgangs miteinander gemacht hat:

„Also, ich meine bei der internationalen Firma bei der ich arbeite, ist es glaub ich, sicherlich, da gibt's eher eine Offenheit dafür und ich glaube da ist es im Zweifel eher von Vorteil gewesen. (...) Ich glaube das schon, dass man grade da auf alle die „anders sind“ auch noch mal anders zugeht. Also klar, in einer internationalen Firma sind die Leute heterogener und kommen aus unterschiedlichen Stellen, haben mit unterschiedlichen Sachen zu tun. Ich glaube da fällt es leichter, als in einem Umfeld wo es total homogen ist.“ Robert, Position 179

Die folgende Tabelle fasst die bisher beschriebenen sowie weitere erhobene Bewältigungsstrategien, Schutzmechanismen und Faktoren zur Stressbewältigung zusammen und gibt so einen Überblick darüber, welche Bewältigungsstrategien Migranten dieser Stichprobe gegen herkunftsbezogene Ablehnung im Beruf einsetzen. Je nach

biographischen Vorerfahrungen und vermittelten Strategien werden diese meist in Kombination mit emotional-fokussierten Strategien angewendet.

8.3 Übersicht der Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress

Tabelle 9: Übersicht der Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress

Strategien/ Schutzmechanismen/ Bewältigungshilfen	Beschreibung
Konfliktvermeidung	Bevorzugung von Großstädten und internationalen Unternehmen, gezielte Branchenwahl
Mehrarbeit & keine Fehler leisten	Versuch, durch bessere berufliche Leistungen Deutsche zu übertreffen und Skepsis abzubauen
Selbstbewusstes Auftreten & offene Gegenwehr	Kommunikation in „Hochdeutsch“, direkte Kommunikation
Ablehnung der Opferrolle	Selbstwahrnehmung als gleichberechtigt Selbstverortung als gleichberechtigt und Stolz auf erfolgreiche Migranten
Ethnisches Bewusstsein	Kritisches Selbstbewusstsein und emotionale Distanz gegenüber Rassismus („double consciousness“) Stolz auf die Kultur des Herkunftslandes der Eltern
Anpassung	Konformes Verhalten aus Angst vor Stereotypisierung, Assimilationszielsetzung
Ignorieren & Verdrängen	Reduzierte Wahrnehmung von Diskriminierung zum Selbstschutz
Lockere Haltung	Neigung, Ablehnung nicht herkunftsbezogen zu interpretieren
Soziale Unterstützung als Rückhalt	Hilfe durch die Familie, Freunde oder ethnische Netzwerke
Kulturelles Misstrauen gegenüber Deutschen	Ethnische Selektion bei sozialen Kontakten
Kündigung	Bei zunehmendem Stressempfinden Verlassen der Stelle, um in einem anderen Unternehmen besser Bedingungen vorzufinden
Sozio-kulturelles Engagement	Persönliches Engagement, um interkulturelle Brücken zu schlagen und Vorurteile abzubauen

Eigene Darstellung

Zusammenfassung:

Bewältigungsstrategien gegen Akkulturationsstress

Biographische Vorerfahrungen und Strategien, die in Kindheit und Jugendzeit von den Eltern vermittelt wurden, beeinflussen die angewandten Strategien der erwachsenen Migranten.

Die wichtigsten von den Eltern vermittelten Strategien im Umgang mit Rassismus und Ausländerfeindlichkeit sind: „Ignorieren“, „Anpassung“, „bessere Leistung“ (starke Bildungsorientierung) und „offensive Gegenwehr“.

Dominante und prägende Rassismuserfahrungen als biographische Vorerfahrung führen zu konfliktvermeidenden Strategien bei der Wahl des Arbeitsumfeldes; z.B. „Bevorzugung von internationalen Unternehmen“, „Branchen mit offenem Charakter“ oder „Großstädten“. Sie fungieren als Schutzmechanismus.

Die in beiden Gruppen übereinstimmend verwendeten Strategien im Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung im Beruf sind: (1) „offensives Verhalten“, (2) „bessere Leistung als Einheimische“ (in Kombination mit dem Versuch, eigene Fehler zu minimieren) und (3) „selbstbewusstes Auftreten“.

Weitere Strategien um berufliche Diskriminierungen zu verarbeiten sind: „interkulturelles Engagement“, „selbstbewusstes Auftreten & korrekte Sprache“ und „emotionale Distanz zum Rassismus“. Weitere Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien: siehe Übersicht.

Nun stellen sich folgende Fragen: Welche dieser Strategien beeinflussen die Stresswahrnehmung und -verarbeitung tatsächlich positiv und reduzieren den Stress? Und welche biographischen Merkmale wirken stressreduzierend?

„Fremde müssen mehr leisten als Einheimische, ja weil das gilt für mich genauso in Äthiopien, in Indien, wohin man auch geht. Der Hinzugekommene, der Fremde oder der, dem man offensichtlich ansieht oder bei dem man spürt, dass er fremd ist, muss mehr leisten als der Deutsche, der sesshaft ist.“ **Ingenieur äthiopischer Herkunft**

Kapitel 9

9. Relevante Faktoren für die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress

Da die „Herkunft“ im Beruf zum Stressfaktor werden kann, stellen sich nun für die Betroffenen folgende Fragen: Wann wird herkunftsbezogene Ablehnung als „stressvoll“ empfunden? Und wie kann Stress vermieden oder gar bewältigt werden? Beantwortet werden diese Fragen über die Einflussfaktoren von Akkulturationsstress, die sich aus der Analyse der vorausgegangenen Zusammenhänge ergeben haben. Welche Faktoren bedingen Akkulturationsstress, verstärken oder hemmen ihn? Dieses Kapitel stellt stressrelevante Faktoren, die den Verarbeitungsprozess des Stressempfindens und damit den Grad von Akkulturationsstress beeinflussen, systematisch dar. Die Erkenntnisse beruhen hauptsächlich auf der Analyse der Interviews, von Kreuztabellen und der Dominanz bestimmter biographischer Erfahrungen bei bestimmten Teilnehmern und deren Übereinstimmungen im Stressempfinden.¹⁹⁹ Bei der Analyse der relevanten Faktoren wurden die bisherigen Erkenntnisse der Stressforschung und das Akkulturationsstressmodell von Berry

¹⁹⁹ In der Typenbildung (Kapitel 10) haben sich diese Einflussfaktoren als Merkmale niedergeschlagen. Übereinstimmende Merkmale innerhalb der Befragten- und Vergleichsgruppe wurden dort zu vier spezifischen Prototypen von Akkulturationsstress gebündelt.

zugrunde gelegt. Folgende Faktoren haben sich als relevant für Akkulturationsstress herauskristallisiert:²⁰⁰

Akkulturationsstress hemmende Faktoren:

Vermittlung von Strategien in der ethnischen Sozialisation, der positive Bezug zum Herkunftsland, Dominanz von Akzeptanz- und seltene Rassismuserfahrungen in der Biographie (in Alltag und Beruf), soziale Unterstützung, vorhandene Ressourcen an Bewältigungsstrategien (z.B. Stolz auf die Herkunft, Selbstbewusstsein), positive Grundhaltung zu Deutschen.

Akkulturationsstress verstärkende Faktoren:

Keine Vermittlung von Strategien in der ethnischen Sozialisation, fehlender Bezug zum Herkunftsland, Dominanz von prägenden Rassismuserfahrungen und seltene Akzeptanzerfahrungen in der Biographie (in Alltag und Beruf), Identifikation als Deutsche oder Deutscher, fehlende soziale Unterstützung und fehlende Ressourcen an Bewältigungsstrategien (Minderwertigkeits-, Unterlegenheits- oder Opfergefühle).

9.1 Faktor: Ethnische Sozialisation und Akzeptanzerfahrungen durch das Umfeld

Für die Ausgangslage, von der aus der Migranten der zweiten Generation in das deutsche Berufsleben starten, sind die Biographie und der Erfahrungshintergrund der Person entscheidend. Die ethnische Sozialisation ist Teil des sozialen Kontextes, in dem Migranten aufwachsen. Sie vollzieht sich einerseits über die Selbstverortung als Migrant und Strategien, die durch die Sozialisation der Eltern vermittelt werden, und andererseits über Botschaften, die das soziale Umfeld dem Kind gegenüber kommuniziert. Diese Inhalte prägen den

²⁰⁰ Nachdem die Gruppen mit starkem oder weniger starkem Stress unterschieden worden sind (Interviewauswertung mit MAXQDA), wurden im 2. Schritt der Auswertung Kreuztabellen zwischen spezifischen biographischen Merkmalen und Herkunftsstress erstellt. Die Ergebnisse finden sich in diesem Kapitel wieder.

Umgang des späteren Erwachsenen mit Situationen herkunftsbezogener Ablehnung, Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit sowie dessen spätere Strategien zu deren Bewältigung – und haben damit Einfluss auf das Stressempfinden.

Klonoff/Landrine (1996) definieren „ethnische Sozialisation“ als die Sozialisation hinsichtlich des Aspektes, Mitglied einer ethnischen Gruppe zu sein. Im Zuge der ethnischen Sozialisation wird dem Menschen Stolz auf die eigene ethnische Gruppe und dessen Status innerhalb der Gesellschaft vermittelt – idealerweise auch selbstbewusste Verhaltensstrategien. Diese können im Falle herkunftsbezogener Ablehnung eingesetzt werden und *hemmen* damit das Stressempfinden. Fehlt es an einer Auseinandersetzung mit der Herkunft und einer Vermittlung von Strategien, führt dies zu einem Gefühl von „Ausgeliefertsein“ (häufig einhergehend mit Minderwertigkeitsgefühlen). Die ablehnenden Erfahrungen wirken bei fehlender ethnischer Erziehung und fehlendem Bezug oder Stolz auf die Herkunftsgruppe *verstärkend*, da den stressauslösenden Faktoren nichts entgegengesetzt werden kann. Besteht jedoch eine solche „Vorbereitung“ auf herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen, wirkt diese *hemmend* auf das Stressempfinden.

Für die **ethnische Sozialisation** stellen sich folgende Fragen:

- a) Wurden Inhalte zur positiven Selbstverortung vermittelt?
- b) Gab es eine Vorbereitung für das Kind auf ausländerfeindliche Reaktionen des sozialen Umfeldes?
- c) Wurde ein positives oder negatives Bild von „den Deutschen“ vermittelt?
- d) Bestand als Kind der Wunsch, deutscher Herkunft statt fremder Herkunft zu sein?

Von ihrer ethnischen Sozialisation erzählt Amaka, Redakteurin mit eritreischem Migrationshintergrund. Früh vermittelte ihr ihre Mutter, dass sie mit Ablehnungserfahrungen und positivem/ negativem Rassismus rechnen muss. Sie gab ihr zu verstehen, dass sie „doppelt so gut“ sein musste wie andere und half ihr, ein positives Selbstbewusst-

sein als „in Deutschland sozialisierte Eritreerin“ zu entwickeln. Ihre Strategien im beruflichen Umfeld sind die, welche ihre Mutter ihr vermittelt hat: „Stolz“, „selbstbewusstes Auftreten“ und „bessere Leistungen als Deutsche“.

9.2 Faktor: Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen und deren Folgen für die Grundeinstellung zu Deutschen

Ein weiterer wichtiger Faktor sind die Erfahrungen, die im sozialen und beruflichen Umfeld gemacht wurden (Beruf und Alltag). Wurden schon früh Rassismuserfahrungen gemacht oder fühlte sich die Person immer akzeptiert und hatte sie deutsche Freunde? Wurde er/ sie im Beruf vom deutschen Kollegium wegen der Herkunft unterschätzt? Oder hatte er/ sie einen „Exotenbonus“ beim Arbeitgeber? Diese Erfahrungen bilden die Grundlage für die Grundeinstellung zu den „Deutschen“, welche wiederum die Anwendung von Strategien und deren Erfolg mitbestimmt. Entsteht schon früh der Eindruck als Migrant „Opfer“ und gegenüber dem sozialen Umfeld minderwertig oder ausgeliefert zu sein (vielleicht gesteigert durch Beschimpfungen im Alltag), wirkt sich dies verstärkend auf das spätere Stressempfinden im Beruf aus. Bestätigen sich bereits vorhandene Negativerfahrungen, entsteht das Gefühl, als „Mensch zweiter Klasse“ angesehen zu werden. Dominieren prägende **Rassismuserfahrungen** mit dem deutschen Umfeld wirkt dies *verstärkend*. Dominieren **Akzeptanzerfahrungen** in der Biographie können diese *hemmend* auf das Stressempfinden wirken.²⁰¹

Ein Beispiel für die Folgen von diskriminierenden Erfahrungen und Rassismus gegenüber Afrikanern oder der eigenen Person zeigt die Einstellung und das Stressempfinden von Chichijoke, Rechtsanwalt nigerianischer Herkunft. Er leidet nach eigenen Aussagen „ständig“ unter Akkulturationsstress aufgrund seiner dominanten Erfahrungen mit Rassismus: Von der Kindheit über Schule und Alltag bis in den Beruf. Er erzählt, dass seine fachliche Kompetenz im Beruf von etwa zehn Prozent der deutschen Richter und Rechtspfleger angezweifelt

²⁰¹ Ausführlich zum Einfluss der Grundeinstellung zu Deutschen siehe Schema 9

wird. Fragen vor Gericht, ob er überhaupt eine Zulassung hätte, aber auch die Erfahrungsberichte seiner meist ausländischen Mandanten belasten ihn emotional, was zusätzlichen Stress bedeutet:

„Das ist immer ein Stressfaktor. Na als Anwalt ist man ja emotional ziemlich involviert, ja, ich meine, als Anwalt in dem Bereich wo ich tätig bin, da gibt's manchmal Sachen, die einen echt von den Socken hauen und das ist dann natürlich ein Stressfaktor.“ Chichijoke; Position 339-340

Er empfindet die deutsche Gesellschaft als zweigeteilt, wobei Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund wie Menschen zweiter Klasse behandelt würden. Seine Grundeinstellung gegenüber weißen Deutschen ist Misstrauen. Er wundert sich nicht mehr über den erlebten Rassismus, sondern sieht ihn als Teil der ethnischen Erziehung, die weiße Deutsche der Mehrheitsgesellschaft erfahren:

„Also ich bin der Meinung, dass Weiße, oder viele Weiße, an ihren rassistischen Verhaltensweisen ohnehin nichts ändern können, weil es einfach nun mal so ist. Die sind so geboren, die sind so aufgewachsen.“ Chichijoke; Position 338-339

Ein Gegenbeispiel ist Steven. Seine Grundeinstellung zu Deutschen der Mehrheitsgesellschaft ist geprägt von Selbstsicherheit. Seine biographischen Erfahrungen mit Rassismus sind selten. An prägende negative Erlebnisse kann er sich nicht erinnern. Steven ist ebenfalls Rechtsanwalt, aber mit kongolesischer Herkunft. Für ihn hat seine Herkunft in der Kindheit und Jugend kaum eine Rolle gespielt. Sie war „egal“. Er verfolgte eine vorausseilende Strategie, insofern er unter dem Einfluss seiner Eltern immer ein besonders guter Schüler war und sich ein gestochenes „Hochdeutsch“ angewöhnte, um damit bewusst Vorurteile des deutschen Umfeldes im Ansatz zu widerlegen. Er erlebte ein ethnisches Netzwerk von gebildeten Afrikanern und empfand eine Art von kultureller Überheblichkeit gegenüber deutschen Kleinstädtern. Nach Jahren des Gefühles von Akzeptanz und der Sicherheit machte er seine ersten Rassismuserfahrungen erst mit Mitte Zwanzig Anfang der 90er Jahre nach der Wiedervereinigung. Bezüglich herkunftsbezogenen Stresses äußert er sich differenziert. Er sieht den eigenen deutsch-kongolesischen Migrationshintergrund auch als Stressfaktor im Beruf

als Anwalt, verweist aber auf andere Gründe für Stress, zum Beispiel die auf ihm lastende Verantwortung, als bedeutender. Ablehnungssituationen als „rassistisch oder diskriminierend“ zu bezeichnen scheut er sich. Dafür muss es seiner Meinung nach „handfeste Hinweise“ geben. Er fühlt sich gleichwertig gegenüber seinen deutsch-deutschen Kollegen. Seine Strategie ist, „nicht lange rumzugrübeln.“

Die beiden Kontrast-Beispiele zeigen, wie einerseits Rassismuserfahrungen das Stressempfinden steigern können, vorausgesetzt, es bestehen keine wirksamen Ressourcen zur Bewältigung. Und andererseits die Erfahrung von Akzeptanz und kulturellem Selbstbewusstsein zu einer differenzierteren Wahrnehmung führt. Andere Gründe neben Rassismus als Verhaltensgrundlage für Ablehnungsverhalten werden von Teilnehmern mit einer geringeren biographischen „Vorbelastung“ eher in Betracht gezogen.

9.3 Faktor: Positiver Bezug zum Herkunftsland der Eltern und soziale Unterstützung

Der Bezug zum Herkunftsland der Eltern ermöglicht es dem Migranten der zweiten Generation, positive Attribute den erlebten Vorurteilen entgegenzusetzen und einen positiven Selbstwert als Deutscher mit bikultureller Herkunft zu entwickeln. Dazu ein Zitat von Robert:

„Aber da man natürlich jetzt den Bezugspunkt hatte zu Afrika und auch zu seiner Familie und so, ist es, glaub ich, viel einfacher als in anderen Familien, wo man sozusagen losgelöst in Anführungsstrichen im „weißen Raum“ einfach als Schwarzer agiert. (...) Ich hatte auch natürlich selber ein ganz anderes Gefühl zum Schwarz sein, weil ich viele Schwarze kennen lernen konnte. Also ich glaube das ist ja für viele andere n' Problem.“ Robert; Position 55-56

Der **positive Bezug zum Herkunftsland**, regelmäßige Besuche und die Lebensweise der dortigen Kultur sind besonders in der Vergleichsgruppe mit europäischem Migrationshintergrund von Bedeutung. Innerhalb der Vergleichsgruppe sprechen alle Teilnehmer die Sprache ihres Herkunftslandes und legen Wert darauf, sie ihren Kindern zu

vermitteln. Einige Teilnehmer planen später in das europäische Herkunftsland auszuwandern. Der Stolz auf die Kultur schließt Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der nicht-deutschen Herkunft aus und stärkt das Selbstwertgefühl. Sie wirken *hemmend* auf das Stressempfinden. Übereinstimmend mit der Stressforschung wird auch **soziale Unterstützung** als ein wichtiger Bestandteil in der Bewältigung von Stress gewertet.²⁰² Voraussetzung für soziale Unterstützung ist die soziale Integration der Person in soziale oder **ethnische Netzwerke** (Familie, Freunde, Arbeitskollegen). Umgekehrt wirkt sich soziale Isolation, wie sie wiederkehrend von der afrodeutschen Gruppe beschrieben wird, negativ auf die Stressbewältigung aus. Wer niemanden kennt, muss sich allein durchschlagen und hat kaum Chancen, bei der Bewältigung von Stress eine „helfende Hand“ vorzufinden. Innerhalb der oben genannten sozialen Netzwerke wirken Sozialbeziehungen derart, dass schon die Möglichkeit der Unterstützung bereits stressreduzierende Wirkung haben kann (Schwarzer, 2000: 54). Ben, Augenarzt mit kongolesischer Herkunft, beschreibt, wie wichtig ihm die Unterstützung seiner Mutter war, sowohl ein positives Selbstwertgefühl als auch ein Gefühl von Stolz als Afrodeutscher zu entwickeln. Diese Unterstützung stellte einen Hauptfaktor für seinen jetzigen positiven Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung in seinem Beruf als Arzt dar:

„Also sie hat mich immer sehr in Schutz genommen, weil es gab schon als kleines Kind Schwierigkeiten mit weißen Deutschen, wenn man so sagen darf und wie soll ich sagen. Also ja, und es hat mich teilweise auch sehr getroffen. Ich hab meine Mutter dann gefragt beziehungsweise ihr meinen Kummer mitgeteilt und sie hat immer gesagt: „Die sind bloß neidisch auf deine schöne Hautfarbe“ und sie hat mir immer von meinem kongolesischen Vater erzählt, dass der halt Arzt ist und wie stolz ich sein kann. So hat sie mich dann immer wieder, ja ermutigt nicht den Kopf hängen zu lassen.“ Ben; Position 34-35

Als Augenarzt ist er in seiner Klinik beliebt und fand in seinem deutschen Chef einen „Ziehvater“. Die enge Bindung zu seinem

²⁰² Ausführlich siehe Kapitel 3 „Stressforschung“.

deutschen Chef und dessen Unterstützung während seiner Ausbildung zum Facharzt beschreibt er als „Geschenk“. Er sieht seinen Umgang im Kollegium als „offen“ aber „kompetitiv“. Ablehnungserfahrungen sind ihm als gelegentliche Erfahrung bekannt.

9.4 Faktor: Fehlende Unterstützung und fehlende Strategien

Fehlende Unterstützung und fehlende Auseinandersetzung mit der Herkunft lassen Migranten dieser Stichprobe ohne einen positiven Bezug zum eigenen Migrationshintergrund und damit ohne Strategien gegenüber Rassismus und herkunftsbezogener Ablehnung aufwachsen. Bestand in der Biographie (Kindheit und Jugend) eine Ablehnung der Herkunft zum Beispiel durch ein ambivalentes Verhältnis der Eltern oder wurde das Thema Herkunft in der Familie negiert, bleibt der/ die MigrantIn ohne anwendbare Bewältigungsstrategien zurück und fühlt sich den Erfahrungen fehlender Akzeptanz ausgeliefert. Dieses Gefühl des Ausgeliefertseins wirkt *verstärkend* auf das Stressempfinden. Weiter *verstärkt* wird dieser Zusammenhang, wenn während der Sozialisation kein Zugriff auf ein ethnisches Netzwerk bestand. Charakteristisch für Befragte ohne erfolgreich anwendbare Bewältigungsstrategien ist die Übereinstimmung darin bei der Berufwahl und Auswahl der Branchen und Unternehmen das Ziel zu verfolgen, als Mensch mit Migrationshintergrund „nicht aufzufallen“ und damit Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen zu vermeiden.

Diese **Vermeidungsstrategie** zeigt sich zum Beispiel in der bevorzugten Wahl von Großstädten, internationalen Unternehmen, der Medienbranche, der Film- oder IT-Branche. Diese wurden bewusst gewählt, da eine kulturelle „Offenheit“ und ein geringes Risiko für Ablehnung erwartet wurden.²⁰³

Migranten mit hohem Akkulturationsstress weisen übereinstimmend stressverstärkende Faktoren auf:

(1) Fehlende Unterstützung, (2) fehlender Bezug zum Herkunftsland oder zu ethnischen Netzwerken, (3) fehlende Vermittlung von

²⁰³ Vgl. dazu Kapitel 8 „Bewältigungsstrategien“.

Strategien, (4) Ablehnung innerhalb der Familie (Schwangerschaft unerwünscht) und (5) als dominant und prägend empfundene Rassismuserfahrungen in der Biographie bis hin zu Schlägen in der Schule oder Angriffen in der Öffentlichkeit.²⁰⁴ Angesichts solcher Erfahrungen schließt sich für diese Migranten ein „stressfreier“ Umgang mit herkunftsbezogenem Ablehnungsverhalten im Beruf aus. Demgegenüber zeigt die Auswertung der Kreuztabellen von Befragten ohne Herkunftsstress übereinstimmend folgende *stresshemmende* Faktoren: (1) Gefühl der Gleichwertigkeit gegenüber Deutschen, (2) Minderwertigkeitsgefühl nicht oder kaum vorhanden, (3) mehrheitliche Erfahrung, dass Qualifikation und Leistung entscheiden und den Zugang zum Arbeitsmarkt öffnen, (4) wenige oder keine Rassismuserfahrungen im Beruf und in der Biographie, (5) Stolz auf Herkunft oder vorhandener Bezug zum Herkunftsland, (6) soziale Unterstützung oder starkes Selbstvertrauen.

Fazit: Einflussfaktoren von Akkulturationsstress im Beruf

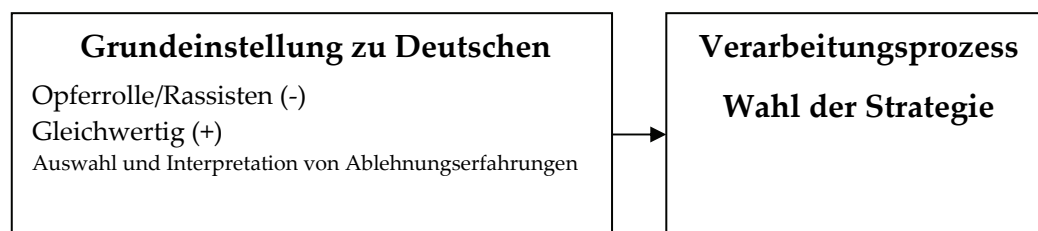
Die Biographie und der Erfahrungshintergrund des Migranten bestimmen die Grundeinstellung der Person und deren Ressourcen an Bewältigungsstrategien. Neben den stressreduzierenden Faktoren (Soziale Unterstützung, Stolz, Selbstbewusstsein, Akzeptanzerfahrungen) bilden die vermittelten Strategien in der ethnischen Sozialisation den Grundstock an Ressourcen zur Bewältigung herkunftsbezogener Ablehnung. Die während der ethnischen Sozialisation vermittelten Inhalte, die Akzeptanz- oder Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld sowie Freundschaften mit Deutschen geben den Rahmen für das eigene Akzeptanzerleben als Migrant sowie die spätere Einstellung gegenüber dem deutschen Umfeld. Negativerfahrungen wie Rassismus wirken verstärkend auf das Stressempfinden, da sie einer ständigen Bestätigung von Ablehnung entsprechen und weitere Energie zur Vermeidung dieser Situationen nötig werden um nicht seelischen

²⁰⁴ Beispiele siehe Typus I, Kapitel 10

Schaden zu nehmen. Besteht darüber hinaus eine enge Selbstidentifikation als „Deutsche/r“, wirkt diese Kombination weiter verstärkend auf den Akkulturationsstress. Der Kontrast zwischen der deutschen Selbstidentifikation und den Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld wirkt als „doppelte Ablehnung“ für die Person: als Mensch und als Deutsche/r. In diesen Situationen der herkunftsbezogenen Ablehnung wird den Migranten deutlich, dass sie von manchen Deutschen nicht als solche akzeptiert, sondern einer „unterlegenen fremden Gruppe“ zugeordnet werden. Dies wirft die Person in eine „Identifikationssackgasse“: Deutsch sein in der eigenen Wahrnehmung, aber durch das Umfeld abgelehnt, sich vollständig und gleichberechtigt als Deutsche/r zu fühlen.²⁰⁵ Wurde in der Sozialisation Stolz auf die Herkunft vermittelt, wird später die Ablehnung aufgrund der Herkunft besser kompensiert. Umgekehrt verstärkt ein fehlendes oder negatives Verhältnis zum Migrationshintergrund (fehlende ethnische Sozialisation) den Akkulturationsstress. Es fehlen stressreduzierende Strategien. Auch die spätere Verarbeitung („second appraisal“; nach Folkman, 1984) führt aufgrund fehlender Strategien und Ressourcen nicht zur erfolgreichen Bewältigung.

Die Grundeinstellung zu Deutschen entsteht in Abhängigkeit der gemachten Erfahrungen und der ethnischen Sozialisation. Sie beeinflusst den Verarbeitungsprozess, d.h. die Frage ob es zu einem Stressempfinden kommt.

Schema 8: Grundeinstellung zu Deutschen



²⁰⁵ Vgl dazu Kapitel 5.4 „Selbstidentifikation“.

Die Anwendung von Bewältigungsstrategien wird durch die „Grundeinstellung zu Deutschen“ beeinflusst. So wenden Migranten, die Deutsche für „Rassisten“ halten, andere Strategien an, als Migranten, die sich Deutschen gegenüber als gleichwertig empfinden und sich nicht als „Opfer“ sehen. Dominieren Rassismuserfahrungen und werden diese als prägend empfunden, besteht eine Tendenz Deutschen gegenüber Misstrauen aufzubauen, Situationen als „rassistisch“ motiviert zu interpretieren und Stress zu empfinden. Diese Migranten bevorzugen meist vermeidende oder Rückzugsstrategien. Bestand in der Biographie soziale Unterstützung, z. B. Rückhalt durch die Familie, ein ethnisches Netzwerk oder durch deutsche Freunde, so ist eine erfolgreiche Anwendung von Strategien im Erwachsenenalter gegenüber Ablehnungserfahrungen im Beruf meist gegeben. Der Akkulturationsstress tritt geringer oder gar nicht auf.

Die Erfahrung von sozialer Unterstützung durch ein wohlgesinntes Umfeld sowie Unterstützung durch ein ethnisches Netzwerk und die Familie spielen eine wichtige Rolle als hemmende Faktoren. Sie wirken im Erwachsenenalter als erfolgreiche Bewältigungsstrategien zur Stressreduzierung. Migranten mit vorhandenen Ressourcen zur Bewältigung oder Stressreduzierung finden sich in der Typenbildung in einem spezifischen Typus wieder. Innerhalb dieser Gruppe stehen dennoch einige Migranten unter Akkulturationsstress, der jedoch weniger ausgeprägt ist.

9.5 Gruppenspezifische Verteilung der Stressfaktoren

Tabelle 10: Verteilung der Stressfaktoren in Befragten- und Vergleichsgruppe

Biographisches Merkmal Erfahrungen im Beruf	Einfluss auf Stressempfinden	Fälle europäische Herkunft	Fälle Afrodeutsche
Soziale Unterstützung	<i>hemmend</i>	10	20
Netzwerk HKL aufgewachsen	<i>hemmend</i>	7	9
Mehrheitliche Akzeptanzerfahrungen Alltag	<i>hemmend</i>	9	14
Fehlende Unterstützung	<i>verstärkend</i>	0	12
Minderwertigkeitsgefühle wegen Herkunft	<i>verstärkend</i>	0	12
Positiver Bezug zum Herkunftsland	<i>hemmend</i>	10	17
Dominanz von prägenden Ablehnungs- u. Rassismus- erfahrungen in Kindheit, Jugend und Beruf	<i>verstärkend</i>	3	19

Die Kreuztabelle zwischen den biographischen Merkmalen, Erfahrungen und dem Stressempfinden zeigen die hemmenden und verstärkenden Faktoren sowie deren Verteilung innerhalb der beiden Gruppen der Stichprobe. In der afrodeutschen Gruppe berichten etwas mehr Befragte über Erfahrungen, die dem Modell zufolge Stressempfinden verstärken und etwas weniger über solche Erfahrungen, die Stressempfinden hemmen. Die hemmenden Faktoren dominieren in der Vergleichsgruppe mit europäischer Herkunft. Hier haben alle Teilnehmer soziale Unterstützung erfahren und sind mit einem positiven Bezug zum Herkunftsland aufgewachsen. Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der Herkunft traten nicht auf. Auch Rassismuserfahrungen sind innerhalb der Gruppe nur in

Einzelfällen gemacht worden. Demgegenüber sind innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen verstärkende Faktoren im Vergleich häufiger vertreten, insbesondere die rassistischen Erfahrungen, kombiniert mit Minderwertigkeitsgefühlen und fehlender Unterstützung. Diese Afrodeutschen stehen in ihrem beruflichen Alltag besonderes unter Stress, da sie starker Ablehnung ausgesetzt sind, ihnen aber Ressourcen zur Bewältigung fehlen. Vermeidungsstrategien, wie Kündigung und Rückzug in internationale Firmen, kommen deutlich häufiger vor.

Herkunft als Stressfaktor? Unterschiede in den Gruppen

Die Ergebnisse aus den Interviews unterstreichen das Fazit, welches die Teilnehmer mit Migrationshintergrund bezüglich des Stresspotenzials ihrer Herkunft ziehen. Der Aussage *„Herkunft ist ein Stressfaktor in meiner beruflichen Tätigkeit“* stimmt ein Großteil der Afrodeutschen, aber kaum ein Teilnehmer der Vergleichsgruppe zu. Der Aussage *„Herkunft ist eine Belastung in meiner beruflichen Tätigkeit“* stimmen ein Viertel der afrodeutschen Befragtengruppe, aber kein Teilnehmer der Vergleichsgruppe zu. Im Kontrast dazu ist die Mehrheit der Überzeugung, dass ihre Herkunft ein „Mehrwert“ in ihrer beruflichen Tätigkeit darstellt. Dem stimmen wiederum nur wenige der Afrodeutschen zu. Hier schlagen sich die überwiegenden Ablehnungserfahrungen nieder (siehe Kapitel 7, Akkulturationsstress).

Zusammenfassung: Faktoren für die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress

Für die Wahrnehmung von beruflichem Akkulturationsstress sind die Dominanz von prägenden Ablehnungserfahrungen im Beruf und die Ressourcen zur deren Bewältigung entscheidend.

Überwiegende Akzeptanzerfahrungen hemmen das Stressempfinden.

Weitere stresshemmende Faktoren sind: „Selbstbewusstsein“ (im Gegensatz zu „Minderwertigkeitsgefühlen“), „Stolz auf die Kultur des Herkunftslandes“ und soziale Unterstützung.

Wurden keine Strategien durch die Eltern vermittelt oder ein positiver Selbstwert aufgebaut, entsteht eine „schwächere Ausgangsposition“, die sich in Form des Gefühls des „Ausgeliefertseins“ (Opfergefühl) ausdrückt. Dies ist neben „fehlender Unterstützung“, „Identifikation als Deutsche/r“, und „häufige Ablehnungserfahrungen“ ein stressverstärkender biographischer Faktor. Diese Faktoren beeinflussen die Grundeinstellung zu Deutschen negativ und damit die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress.

Für die Interpretation einer beruflichen Situation als „stressvoll“ ist entscheidend, wie ausgeprägt der biographische Hintergrund an Negativerfahrungen ist und ob in der ethnischen Sozialisation Ressourcen zur Bewältigung aufgebaut oder vermittelt wurden.

Ablehnende und diskriminierende Erfahrungen, die stressverstärkend wirken, wurden von der Mehrheit der afrodeutschen Befragtengruppe und nur von einem geringen Teil der Vergleichsgruppe Europa berichtet.

In der Vergleichsgruppe dominieren stresshemmende Faktoren, während die stressverstärkenden Faktoren in der Befragtengruppe stärker ausgeprägt sind. (Vgl. Tabelle 10).

„Bei einer Bewerbung bei einer medizinischen Redaktion meinte der Verlagsleiter zu mir im Bewerbungsgespräch: Das können wir unseren Anzeigenkunden nicht zumuten. Damit hat er meine ugandische Herkunft gemeint. Der Redaktionsleiter wollte mich anstellen.“ **Fachärztin für Psychotherapie**

Kapitel 10

10. Prototypen von Akkulturationsstress im Beruf

10.1 Merkmalskombinationen der Typenbildung bei Afrodeutschen

Im nun folgenden Kapitel wird gezeigt, wie stressbeeinflussende Faktoren in Kombinationen innerhalb der Stichprobe qualifizierter afrodeutscher Migranten „typisch“ verteilt sind.²⁰⁶ Die Analyse und Ermittlung der Merkmale für die Typenbildung fanden über eine vergleichende Fallkontrastierung statt. Sie bilden die Grundlage für die Vergleichsdimensionen, die in die nun folgende Typenbildung von Akkulturationsstress im Beruf einfließen.²⁰⁷ Es stellte sich heraus, dass es für das Empfinden von Akkulturationsstress im Beruf wichtig ist, auf die *Ausprägungen* der relevanten Faktoren einzugehen. Daher differenziert sich die Typenbildung von herkunftsbezogenem Stress im Berufsleben nach der *Dominanz* von prägenden Ablehnungserfahrungen gegenüber Akzeptanzerfahrungen im Beruf und dem *Erfolg/ Misserfolg* beim Einsatz von Bewältigungsstrategien zur Stressreduzierung. Hinzu kommen biographische Merkmale und Erfahrungen der Person. Folgende Merkmale wurden für die Typenbildung von Akkulturationsstress im Beruf herangezogen:

- (a) Die Selbsteinschätzung von Akkulturationsstress im Beruf aufgrund der afrikanischen/ europäischen Herkunft,

²⁰⁶ Der Faktor „Grundeinstellung zu Deutschen“ wurde in der Typenbildung nicht verwendet, da ihr Einfluss nicht direkt auf das Stressempfinden wirkt. Vielmehr handelt es sich um einen vorgelagerten Faktor, der die Anwendung von Bewältigungsstrategien und die Interpretation von Situationen mitbestimmt.

²⁰⁷ Siehe Kapitel 4.3 „Datenauswertung“.

- (b) Dominanz von prägenden Ablehnungserfahrungen im Kontrast zu Akzeptanzerfahrungen im beruflichen Umfeld,
- (c) die soziale Unterstützung und der Bezug zum Herkunftsland,
- (d) die ethnische Sozialisation,
- (e) der Erfolg/ Misserfolg im Einsatz von Bewältigungsstrategien gegen Stress.

Die hier dargestellten Typen von Stressempfinden spiegeln die Zusammenhänge zwischen biographischen Hintergründen, dem beruflichen Stressempfinden und den späteren Umgang mit Ablehnungserfahrungen wider. Zum Verständnis der Typenbildung ist es wichtig zu berücksichtigen, dass es sich bei der Unterscheidung (Stress „ja/nein“) um kognitive Bewertungen der Teilnehmer handelt. Als Interviewerin und Forscherin habe ich diese subjektive Einschätzung als „empirische Tatsache“ übernommen, da das subjektive Empfinden für die Stresswahrnehmung entscheidend ist. Nach dem Verständnis der Studie ist Stress anhand der *subjektiven Bewertungsprozesse* der Person definiert.²⁰⁸

Ein zweiter wichtiger Aspekt in der Auswertung der Studie ist, dass die Tatsache, dass eine Person ablehnenden Erfahrungen aufgrund ihrer Herkunft im Beruf ausgesetzt war, nicht automatisch zu Akkulturationsstress führt. Die Ergebnisse der Studie zeigen sogar, dass **fast alle** Teilnehmer, insgesamt über zwei Drittel der afrodeutschen Befragtengruppe, ablehnende Erfahrungen im Beruf gemacht haben, obwohl weniger als die Hälfte von ihnen sagt, sie hätten keinen Stress. Auch in der Vergleichsgruppe Europa gaben die Teilnehmer mit Ablehnungserfahrungen an, nicht unter Akkulturationsstress zu stehen. Hier zeigt sich die entscheidende Rolle der individuellen Verarbeitung von Stress. Diese Migranten haben Ressourcen, bzw. erfolgreiche Strategien, den beruflichen Akkulturationsstress zu reduzieren oder zu bewältigen. Dieses Ergebnis lässt sich mit der Theorie des individuellen transaktionalen Prozesses der Verarbeitung von Situationen als „stresshaft“ oder „herausfordernd“ nach Lazarus & Folkman (1984)

²⁰⁸ Vgl. Kapitel 3 „Theorien der Stressforschung“.

erklären. Innerhalb des mehrstufigen Verarbeitungsprozesses entscheidet das Individuum, unter Berücksichtigung seiner Ressourcen, ob es die Situation der Ablehnung verarbeiten kann. Demnach kann dieselbe Situation je nach Person unterschiedlich wahrgenommen werden. Diese Studie vertritt die These, dass prägende Erfahrungen in der Biographie sowie die Inhalte und Strategien, die in der ethnischen Sozialisation vermittelt wurden, den Verarbeitungsprozess und das Stressempfinden mitbestimmen. Da der Stress sich auf die Herkunft bezieht, ist der Bezug zum Herkunftsland ein entscheidendes Kriterium gegenüber Akkulturationsstress. Der Stolz und der positive Bezug zum Herkunftsland bilden neben häufigen Akzeptanzerfahrungen sowie sozialer Unterstützung (auch durch ethnische Netzwerke) die wichtigsten hemmenden Faktoren gegen Akkulturationsstress. Übereinstimmende Merkmale innerhalb der Befragten- und Vergleichsgruppe bündeln sich in den folgenden vier spezifischen Typen von Akkulturationsstress mit spezifischer Stresswahrnehmung und -verarbeitung: Die Typen teilen sich in zwei Gruppen ohne Stress und zwei Gruppen mit Stress auf.

Einzeldarstellung und Charakterisierung der Typen

Typ (1) „Rückzug & Kampf“: Starker Stress aufgrund häufiger Benachteiligung und Rassismuserfahrungen

Der Name des Typus bezieht sich auf das ausgeprägte „Rückzugsverhalten“ und der Wahrnehmung, ständig „kämpfen“ zu müssen. Diesem Typus fehlen Ressourcen zur Reduzierung und Verarbeitung von Stress (keine soziale Unterstützung, kein Bezug zu ethnischen Netzwerken, Minderwertigkeitsgefühle aufgrund der afrikanischen Herkunft, prägende Rassismuserfahrungen in der Biographie). Demgegenüber hat er wiederkehrend prägende Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen im Berufsleben gemacht. Dieser Typus hat deshalb ein grundlegendes Misstrauen gegenüber weißen Deutschen entwickelt und pflegt keine engeren sozialen Beziehungen mit Deutschen aus Selbstschutz. Die angewandten Rückzugs- und Vermeidungsstrategien wirken nicht stressreduzierend.

Typ (2) „Rückhalt & Kampf“: Weniger Stressempfinden aufgrund nur vereinzelter Fälle von Ablehnung aber sozialem Rückhalt

Der Name des Typus setzt sich aus dem typischen „Rückzugsverhalten“ aber dem gleichzeitig bestehenden Zugang zu sozialem „Rückhalt“ zusammen. Bei diesem Typus besteht Akkulturationsstress, er wird aber als weniger belastend beschrieben. Der Typus hat Zugriff auf soziale Unterstützung und/ oder einen starken Bezug zum Herkunftsland. Ablehnungserfahrungen werden als Einzelfälle beschrieben, Bewältigungsstrategien erfolgreicher angewandt. So erklärt sich das geringere Stressempfinden im Vergleich zur Typusgruppe „Rückzug & Kampf“.

Typ (3) „Verarbeitungskünstler“: Kein Stress trotz Ablehnungserfahrungen

Dieser Typus von Afrodeutschen zeichnet sich durch den erfolgreichen Einsatz von Verarbeitungsstrategien aus. Innerhalb der Gruppe wurden Ablehnungserfahrungen gemacht, doch trotz der ethnischen Ungleichbehandlung wurde das Stresspotenzial kompensiert. Hier bestehen ein enger Bezug zum Herkunftsland und ein hohes Engagement, interkulturelle Brücken zu bauen. Wichtige Strategien innerhalb des Typus sind „Verdrängung“ und „Ignorieren“.

Typ (4) „Die ethnisch Unabhängigen“: Kein Stress aufgrund Erfahrungen von Gleichberechtigung

Die Migranten dieses Typus fühlen sich gleichberechtigt, was sich mit ihrem Erfahrungshorizont deckt. Innerhalb der Gruppe wurden keine Ablehnungserfahrungen im Beruf gemacht und es besteht kein Stressempfinden bezogen auf ihre Herkunft. Übereinstimmend ist innerhalb der Gruppe die Aussage, dass die Herkunft keine Rolle spielt, sondern andere Kriterien (z.B. Qualifikation, Alter) entscheidend im Beruf sind.

Tabelle 11: Prototypen von Akkulturationsstress in Befragten- und Vergleichsgruppe

Typ 1 Starker Stress		Typ 2 Wenig Stress		Typ 3 Kein Stress trotz Diskriminierung		Typ 4 Kein Stress	
„Rückzug und Kampf“		„Rückhalt & Kampf“		„Verarbeitungs-künstler“		„Ethnisch Unabhängige“	
ARZT/W		MEDI/M		ARZT/M	MEDI/W	SELBST/ M	SELBSTW
ARZT/W		SELBST/M		ARZT/W	ARZT/M	MEDI/W	MEDI/M
ARZT/M		SELBST/W		ARZT/W	MEDI/W	MEDI/M	ARZT/W
MEDI/W		SELBST/W		MEDI/W	ARZT/M	ARZT/M	ARZT/M
MEDI/ M		SELBST/M		MEDI/W			MEDI/W
MEDI/W				MEDI/W			SELBSTW
SELBST/W				SELBS/M			
SELBST/ M				ARZT/M			
SELBST/M							
SELBST/W							
=10 AFRO	=0 EURO	=5 AFRO	=0 EURO	=8 AFRO	=4 EURO	=4 AFRO	=6 EURO

Abkürzungen:

MEDI = Berufsgruppe Medien (IT-Bereich, Presse, TV, Radio, Print)

ARZT = Berufsgruppe Ärzte (Fachärzte, Assistenzärzte, Oberärzte)

SELBST = Berufsgruppe Selbstständige (Rechtsanwälte, Unternehmer, freie Journalisten)

W = weiblich, M = männlich

Die oben dargestellte Tabelle zeigt die Verteilung der Typen innerhalb der Befragten- und der Vergleichsgruppe. Innerhalb der Befragtengruppe der Afrodeutschen tendiert die Verteilung stark zum Typus mit starkem Stress und wenig erfolgreicher Verarbeitung. Rechnet man innerhalb der Gruppe mit afrikanischer Herkunft die Teilnehmer aus den beiden Prototypen *mit* Stress zusammen, stellt sich heraus, dass über die Hälfte der afrodeutschen Teilnehmer unter herkunftsbezogenem Stress im Beruf leidet. Davon gehört ein Großteil zum Typus „Rückzug & Kampf“ mit starkem Akkulturationsstress. Ein Anteil von

einem Drittel entspricht dem Typus „Rückhalt & Kampf“ mit weniger Stress. Sie alle mussten bzw. müssen sich im beruflichen Alltag mit dem Problem herkunftsbezogener Ablehnung in unterschiedlich starker Ausprägung auseinander setzen. Auffällig ist, dass es keine Person in der Vergleichsgruppe europäischer Herkunft gibt, die diesem Typus entspricht. Die weitere Verteilung sieht wie folgt aus: Ein Drittel der afrodeutschen Teilnehmer verarbeiten den Stress erfolgreich („Verarbeitungskünstler“). Eine Minderheit der Afrodeutschen gibt an, vollständig akzeptiert zu sein und nicht unter Stress zu stehen. Sie bilden den Typus der „Ethnisch Unabhängigen“. Bei den Migranten europäischer Herkunft liegt die Mehrheit bei dem Typus „ethnisch Unabhängiger“ ohne Akkulturationsstress (aufgrund ihrer Gleichbehandlung durch das deutsche Umfeld). Die übrigen Teilnehmer europäischer Herkunft gehören dem Typus „Verarbeitungskünstler“ an, die trotz Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen keinen Akkulturationsstress im Beruf empfinden. Diese Teilnehmer berichteten zwar von Diskriminierungserfahrungen und Vorurteilen gegenüber ihrer Person, dennoch gaben sie an, deshalb nicht unter Stress zu stehen. Das empirische Material gibt Hinweise darauf, dass eine afrikanische Herkunft mit intensiveren Ablehnungserfahrungen einhergeht. Die deutlichen Unterschiede in der Verteilung der Typen in beiden Gruppen ist ein wichtiges Ergebnis dieser Studie.²⁰⁹ Die Untersuchung zeigte ein je nach ethnischer Gruppe differenziertes Potenzial an Akkulturationsstress innerhalb der Stichprobe. Hier finden sich Indizien für einen ethnisch ungleichen Umgang des deutschen Arbeitsumfeldes, aber auch für die positiven Folgen stresshemmender biographischer Voraussetzungen, wie sie in der Vergleichsgruppe gegeben waren.²¹⁰ So dominiert bei den hier vertretenen Typen der „Ethnisch Unabhängigen“ und der „Verarbeitungskünstler“ das Gefühl der Gleichbehandlung gegenüber deutschen Kollegen. Bezüglich der Kriterien der qualitativen Stichprobenziehung für die Typenbildung

²⁰⁹ Dies wurde vorab in der Forschungshypothese vermutet.

²¹⁰ Vgl. Kapitel 9.5 „Gruppenspezifische Verteilung der Faktoren“.

konnte festgestellt werden, dass weder die Region noch die Berufsbranche oder die Stadtgröße einen direkten Einfluss auf das Stressempfinden dieser Stichprobe hatten. Ein interessanter Befund ist der stressverstärkende Zusammenhang zwischen Geschlecht und Herkunft: Der stressverstärkende Faktor „Misstrauen in Kompetenzen“ wurde speziell bei weiblichen Arbeitnehmern festgestellt.²¹¹

Innerhalb der Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien von Akkulturationsstress spielte die bewusste Entscheidung für ein Leben und Arbeiten in einer Großstadt mit hoher Interkulturalität eine starke Rolle als Vermeidungsstrategie in der Befragtengruppe.

10.2 Abgrenzung der Typen

Tabelle 12: Abgrenzung der vier Typen von Akkulturationsstress

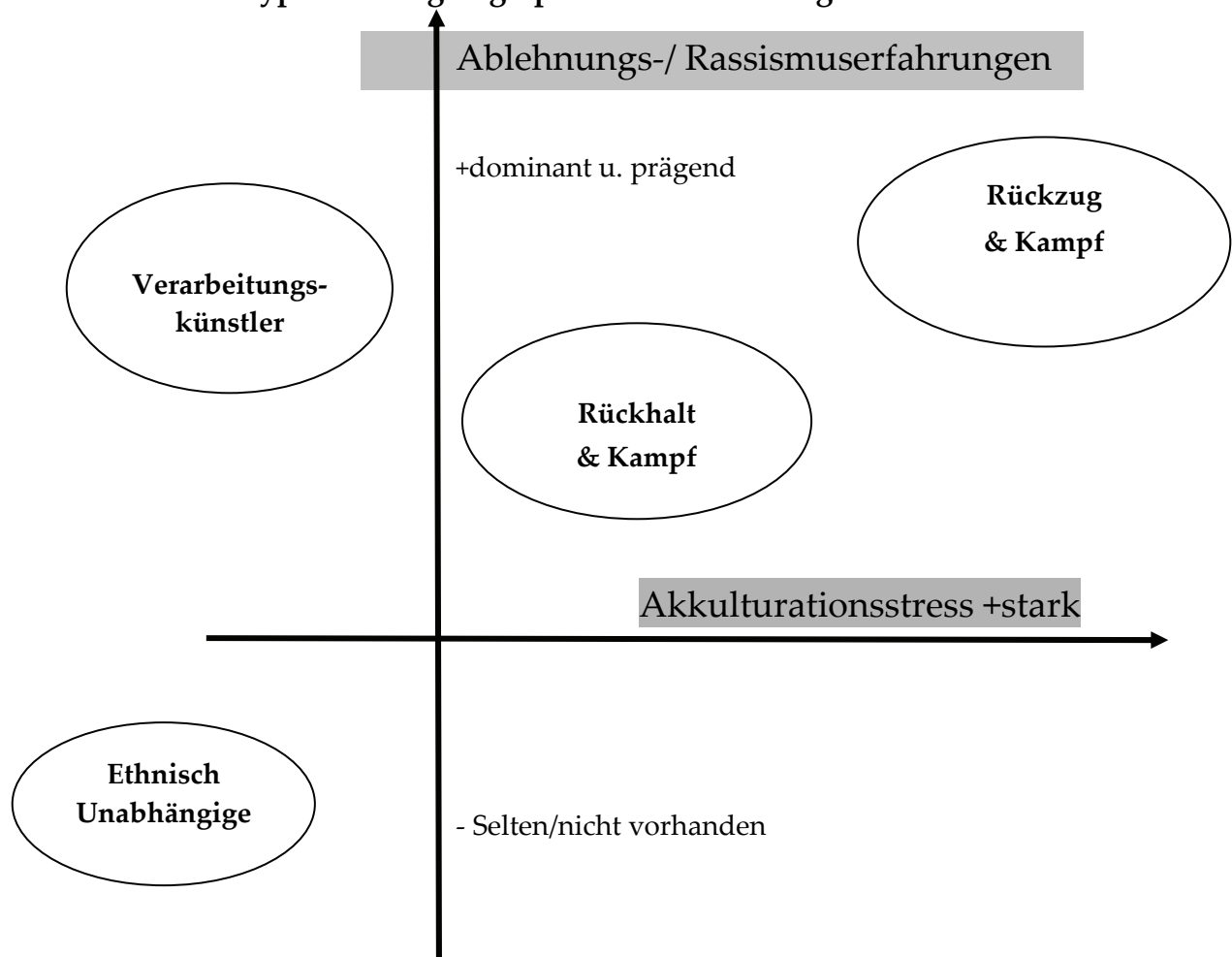
Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen	Erfolgreicher Einsatz von Bewältigungsstrategien	Erfolgloser Einsatz von Bewältigungsstrategien
Dominant und prägend	„ Verarbeitungskünstler “ erfolgreiche Strategien enger Bezug zum Herkunftsland, kein Stress	„ Rückzug & Kampf “ keine soziale Unterstützung kein Erfolg mit Strategien hoher Stress
Gelegentlich	„ Rückhalt und Kampf “ soziale Unterstützung Bezug zum Herkunftsland weniger Stress	–
Keine	„ Ethnisch Unabhängige “ Gleichberechtigt mit Deutschen kein Stress	–

Die Abgrenzung der Typen voneinander lässt sich anhand der oben dargestellten Merkmalsdimensionen ablesen. Der Typus „Rückhalt und Kampf“, grenzt sich durch das Vorhandensein von sozialer Unterstützung von dem Typus „Rückzug & Kampf“ ab. Dominante und

²¹¹ Vgl. Kapitel 7 „Akkulturationsstress“.

prägende Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen führen zu einem Stressempfinden, vorausgesetzt es besteht keine Stressreduzierung. Der Akkulturationsstress variiert jedoch, wenn Bewältigungsstrategien erfolgreich eingesetzt werden können. Bemerkenswert ist der Typus „Verarbeitungskünstler“. Vertreter dieses Typus geben an, trotz vorhandener Ablehnungs- und- Rassismuserfahrungen, nicht unter Akkulturationsstress zu stehen. Der vierte Typus der „Ethnisch Unabhängigen“ differenziert sich von allen anderen Typen durch die mehrheitliche Erfahrung von Gleichwertigkeit gegenüber deutschen Kollegen im Beruf. Entgegen der anderen Typen, die Ablehnungs- bzw. Rassismuserfahrungen gemacht haben, hat dieser Typus keinen Stress, da er sich in seiner beruflichen Tätigkeit durch seine Herkunft nicht eingeschränkt fühlt.

Schema 9: Typenbildung in graphischer Darstellung



10.3 Prototyp 1: „Rückzug und Kampf“

Die Typengruppe „Rückzug und Kampf“ mit starkem Stress stellt einen Typus dar, der fast auf die Hälfte der afrodeutschen Migrantengruppe zutrifft. Die stressbelasteten Typen bilden einen Großteil der afrodeutschen Erfahrungen ab. Bei dem Typus „Rückzug und Kampf“ mit starkem Akkulturationsstress bestehen spezifische Merkmalskombinationen, die eine positive Verarbeitung und Bewältigung von Ablehnungserfahrungen erschweren. Diese Merkmale lassen sich genauer bei der Betrachtung des biographischen Hintergrunds der Teilnehmer ausmachen. In diesem Kapitel werden Beispiele, die bisher nicht erwähnt wurden, beschrieben. Innerhalb dieses Typus gibt es nur afrodeutsche Teilnehmer. Vier Teilnehmer innerhalb der Gruppe haben ihren Arbeitsplatz aufgrund der Belastungen durch Akkulturationsstress sowie der Ablehnung und Diskriminierung ihrer Person gekündigt.

Negative Botschaften in der ethnischen Sozialisation und fehlende Unterstützung

Die Sozialisation innerhalb des Typus mit starkem Akkulturationsstress weist übereinstimmend eine Kombination erschwerender Bedingungen für ein positives Selbstwertgefühl als Afrodeutsche in der deutschen Mehrheitsgesellschaft auf. Die Gruppe erfährt im Vergleich zu den beiden Prototypen ohne Stress (Typ 3 und 4) mehr Rassismus in Kindheit, Schule und Alltag. Um herkunftsbezogene Ablehnung zu verarbeiten, ist soziale Unterstützung notwendig (Schwarzer, 2000). Jedoch bestand innerhalb dieses Typus mehrheitlich die Erfahrung fehlender Unterstützung und darüber hinaus ein Mangel an Sensibilität der Eltern für die Probleme, mit denen sie sich als schwarzes Kind oder Jugendlicher im Alltag oder in der Schule auseinandersetzen mussten. Innerhalb dieses Typus ist die ethnische Sozialisation durch die Verharmlosung der erlebten Alltagsdiskriminierung geprägt. Damit wurde seitens der Eltern verfehlt, dem afrodeutschen Kind Strategien gegen ablehnendes Verhalten mitzugeben. Dieser Mangel an Strategien

verstärkt das Gefühl dem Rassismus ausgeliefert zu sein. Die dokumentierten Situationen von herkunftsbezogener Ablehnung werden daher in stärkerem Maß als stressvoll empfunden. Verstärkt wird dieses Empfinden, wenn ein „deutsch“ geprägtes Selbstverständnis besteht.²¹² Unter diesen Bedingungen entwickelt der junge Mensch schon im Kindesalter ein Gefühl von Minderwertigkeit. Dies wird ihm auch durch die Eltern vermittelt, welche häufig selbst eine ambivalente oder herabsetzende Haltung zur afrikanischen Herkunft haben. Erst im Laufe des Erwachsenenalters können diese Gefühle der „Unterlegenheit“ durch soziale Unterstützung oder Netzwerkkontakte mit anderen Afrodeutschen (die im deutschen Umfeld aufgrund der geringen Anzahl mit größerem Aufwand betrieben werden müssen) abgebaut werden.

Dominanz von Vermeidungsstrategien

Ethnische Selektion in den sozialen Kontakten

Auffällig bei den sozialen Kontakten des Typus „Rückzug und Kampf“ ist die ethnische Selektion bei den engeren sozialen Kontakten. Zweidrittel des Typus sind mehrheitlich (in einigen Fällen ausschließlich) mit schwarzen Personen oder Personen aus dem afrikanischen Herkunftskontinent befreundet. Begründet wird dies mit den prägenden negativen Erfahrungen mit Deutschen und dem daraus resultierenden grundsätzlichen Misstrauen gegenüber Deutschen oder weißen Menschen generell.²¹³ Die Erfahrung einer feindlichen Umgebung, physische Angriffe sowie wiederkehrender Rassismus seitens des Umfeldes, hinterlassen ihre Spuren. Einige Teilnehmer innerhalb der Gruppe sind deshalb zu der Überzeugung gekommen, dass Rassismus eine allgemeingültige Eigenschaft von Weißen gegenüber Schwarzen ist, die sich immer wieder zeigt. Hierzu zwei Beispiele: Ein Rechtsanwalt nigerianischer Herkunft hat schon als Kind

²¹² Siehe Kapitel 9 „Relevante Faktoren von Akkulturationsstress“.

²¹³ Berücksichtigt man die zum Teil traumatischen Erfahrungen (wie Prügel und Schläge), die in der Kindheit und Schulzeit beschrieben wurden, ist dies nachzuvollziehen. Ausführlich dazu vgl. Kapitel 5, „Biographische Akzeptanz- und Rassismuserfahrungen“.

gegen Ausgrenzung durch deutsche Lehrer und Schüler kämpfen müssen. Die Vorurteile der Lehrer über die „geringere“ Intelligenz von Afrikanern im Vergleich zu Europäern wurden in seinem Beisein im Unterricht vermittelt. Seine damaligen Erfahrungen von Rassismus, Misstrauen an der Kompetenz und Überheblichkeit des deutschen Umfeldes, decken sich mit seinen Erfahrungen als Rechtsanwalt vor deutschen Gerichten oder im Umgang mit anderen Ämtern. Hier wird er wiederkehrend gefragt, wo er sein Studium absolviert hätte, und ob er auch eine Zulassung für Deutschland hätte. Er steht unter hohem Akkulturationsstress und muss sich täglich beweisen:

„Rassismus ist jetzt nicht eine Sache mit der schwarze Leute sich beschäftigen müssen finde ich, sondern eher die Weißen, weil die haben das ja auch erfunden. Stress wegen Herkunft hatte ich immer. Ich kommuniziere nicht über Rassismus mit Weißen. Es bringt nichts, die wollen sich nicht ändern.“ Chichioke, Position 212

Von einer weiteren Negativerfahrung erzählt Martin, leitender Angestellter im Bereich Medien. Der Agrarökonom und Kommunikationswissenschaftler hat einen ghanaischen Vater, seine Mutter ist eine weiße Deutsche. Er ist in einer deutschen Großstadt aufgewachsen und wurde im Alter von 12 Jahren von mehreren älteren Schülern brutal verprügelt und bespuckt. Dieses Erlebnis hat seinen späteren Umgang mit weißen Deutschen grundsätzlich geprägt. Auch er sagt von sich, er habe sich „früh entschieden“ mit weißen Deutschen keine engeren Freundschaften einzugehen. Seine späteren Erfahrungen als leitender Angestellter in einem deutschen Großunternehmen sind ähnlich. Er hat seine Stelle nach dreijähriger Diskriminierung in der Bezahlung und bei Beförderungen sowie wiederkehrender abschätziger Äußerungen von Kollegen und Chefs über „Neger“ gekündigt.²¹⁴ Den Rückzug sah er als die naheliegende Vermeidungsstrategie, um weiterem Rassismus aus dem Weg zu gehen. Sie stellt die wichtigste übereinstimmende Strategie gegen Akkulturationsstress innerhalb des Typus dar. Die unterschiedlichen Formen des Rückzuges stellen folgende Vermeidungsstrategien dar: Bevorzugung internationaler

²¹⁴ Ausführlich siehe Kapitel 6.3 „Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen“.

Unternehmen, Leben in Großstädten mit interkultureller Vielfalt, keine Aussagen gegenüber Kollegen über die Herkunft, rassistische Bemerkungen vorerst ignorieren, gegebenenfalls kündigen. In der Typengruppe „Rückzug & Kampf“ mit starkem Akkulturationsstress wird die Stresserfahrung vor allem durch die oft erschreckende Überraschung, „Witze“ oder gut gemeinte „Bemerkungen“ selbst von langjährigen deutschen Kollegen zu hören, von denen die Einzelnen es oft nicht erwartet hätten, ausgelöst. Diese doppelten Enttäuschungen über offenen Rassismus oder versteckten subtilen Rassismus wirken sich als Verstärker des Stresses aus, da der Glaube, von einheimischen Kollegen als gleichberechtigt wahrgenommen zu werden, sich als Trugschluss herausstellt. Diese Enttäuschungen führen zu mehr Distanz auf sozialer Ebene und minimalen sozialen Kontakten außerhalb des mehrheitlich schwarzen Freundeskreises. Dieses Verhalten kann als Separationstendenz verstanden werden.

Ablehnungserfahrungen und Rassismus im Beruf

Innerhalb der Gruppe wurden Ablehnungserfahrungen und Diskriminierungen als dominant und prägend beschrieben. In diese Typengruppe „Rückzug und Kampf“ gehört auch Katharina, die Unternehmerin nigerianischer Herkunft. Sie stand während ihrer beruflichen Laufbahn als Unternehmerin unter Akkulturationsstress, von dem sie sagt, dass sie ihn „immer“ empfunden hat. Ihre Kindheit in Deutschland war von herkunftsbezogener Ablehnung innerhalb der Familie und im sozialen Umfeld geprägt. Rassistische Beschimpfungen und Angriffe von Nachbarskindern waren wiederholte Erfahrungen ihrer Kindheit. Weitere Beispiele sind Diana, die Oberärztin südafrikanischer Herkunft oder Ben, der Augenarzt mit ghanaischer Herkunft.²¹⁵ Innerhalb dieses Typus dominieren die vermeidungsfokussierten Strategien mit dem Ziel, „weniger aufzufallen“. Der relativ große Anteil an Kündigungen zeigt das Potenzial an Stress, welches von den Betroffenen dieses Typus erlebt wurde. Deshalb werden

²¹⁵ Die Erfahrungen dieser Teilnehmer wurden bereits in vorherigen Kapiteln zu Akkulturationsstress vorgestellt.

Unternehmen mit internationaler Belegschaft bevorzugt, in der Erwartung, Konflikte aufgrund mehr Toleranz für Arbeitnehmer mit afrikanischem Migrationshintergrund zu vermeiden.

Carl: Eine exemplarische Biographie

Ein Beispiel von starkem Akkulturationsstress aufgrund von Diskriminierungen, die in der Kündigung der Stelle endete, ist der nun selbstständig arbeitende IT-Spezialist Carl²¹⁶ aus Kamerun. Der Medizintechniker mit Diplom musste sich bereits während seines Studiums in Deutschland mit Vorurteilen gegenüber Afrikanern auseinandersetzen. Ein deutscher Professor wies ihn z.B. darauf hin, dass es „*nur Rindfleisch und keine Menschen zu essen gäbe*“. Nach seinem Abschluss, den er in nur vier Jahren beendete, hatte er massive Probleme bei der Arbeitsplatzsuche. Erst nach 350 Bewerbungen fand er über ein Assessment-Center eine Stelle in einer IT-Firma. Trotz seiner Erfolge bei den Kunden, über die er für seine Firma Aufträge mit Millionen-Budget einholte, wurde er über drei Jahre hinweg wegen angeblicher sprachlicher Schwächen beim Beförderungsprozedere übergangen. Auch durch seine deutschen Kollegen erlebte er fehlende Akzeptanz seiner Person. Dies äußerte sich durch wiederkehrendes Misstrauen an seiner Kompetenz mit direktem Bezug auf seine afrikanische Herkunft. Ein deutscher Kollege forderte sogar vom Arbeitgeber, als Einheimischer Anspruch auf seine Stelle zu haben. Von diesen Aussagen erfuhr er nur indirekt durch andere Migranten innerhalb der Firma. Aufgrund der diskriminierenden Strukturen hat er sich entschlossen zu kündigen und als Selbstständiger auftragsbezogen zu arbeiten. Er verzichtete damit auf seinen sicheren Job, um der ethnischen Ausgrenzung zu entgehen:

„So fühlte ich, dass viele Leute an den Positionen stehen, wo ich denke ich könnte es dreimal besser als die. Und ich versuche hinzukommen. Der Grund war immer, dass man mir sagt „Naja, deine Sprache“. Und ich denke mir. „Was soll das?“. Ich gehe aber zu den Kunden mit dieser Sprache und ich bringe euch 1,3 Mio Umsatz zurück und man sagt am Ende Eins A. Was willst du? Und du sagst mir, „deine

²¹⁶ Name wurde geändert.

Sprache“. Also sorry, tut mir leid“. (...) Verstehst du, das sind diese Dinge. Wenn man es schluckt, zwei, drei Jahre, irgendwann ermüdet man und denkt sich „Zum Teufel nochmal“. (...) Und ich hab gesagt: „Tut mir leid, ich muss hier raus“. So. Und damals hab ich denen dann gesagt „Ich gehe einfach“. Und dann haben sie gesagt „Tschüss“. Carl; Position 172-173

„Erstmal ist es so, dass man dann von Struktur eben nach oben will und richtig in das Management einsteigen. Und ich kam an einen Punkt, wo ich in der Firma meinte einfach, ich werde es nicht mehr schaffen.“ Position 170-171

Heute beauftragt ihn dieselbe deutsche Firma als Berater für ein Vielfaches seines alten Gehaltes. Er resümiert seine Entscheidung damit, dass die diskriminierenden Strukturen für ihn nicht zu überwinden waren. Weitere angewandte Strategien sind in folgender Übersicht zusammengefasst:

Tabelle 13: Spezifische Strategien Typus 1 „Rückzug und Kampf“

Strategien früher	Andere Strategien	Problem-fokussiert	Vermeidungs-Fokussiert	Emotionen regulierend
Verdrängung	selbstbewusstes Auftreten	Kündigung	Ignorieren Konflikt-vermeidung	Überlegenheits-gefühl gegenüber „Rassisten“
Passivität Ignorieren	Herkunft ausblenden	verbale Gegenwehr	Verdrängen	Emotionale Distanz zu Vorurteilen
	bessere Leistung	offensives Verhalten	„weniger auffallen“	Ethnische Selektion in sozialen Kontakten
			Bevorzugung von Großstädten und internationalen Unternehmen	Misstrauen gegenüber weißen Menschen
			ins europäische Ausland auswandern	

10.4 Prototyp 2: „Rückhalt & Kampf“

Der Typus 2 „Rückhalt & Kampf“ mit weniger Akkulturationsstress besteht ebenfalls ausschließlich aus Teilnehmern der afrodeutschen Teilnehmergruppe. Im Unterschied zu Typus 1 „Rückzug & Kampf“, können die Afrodeutschen dieses Typus auf soziale Unterstützung und eine Reihe von Strategien zurückgreifen. Die Erfahrung von sozialer Unterstützung, vermitteltem Stolz auf die eigene Herkunft und einem sozialen Umfeld, das die afrikanische Herkunft als Mehrwert betrachtet, wirkt hemmend auf das Stressempfinden. Es sind deutlich mehr Ressourcen an anwendbaren Strategien vorhanden und diese werden auch erfolgreich eingesetzt. Dennoch gibt es Rassismuserfahrungen, Beschimpfungen oder Diskriminierungen, die einen prägenden Negativeindruck oder Fassungslosigkeit bei der Person hinterlassen haben, da sie mit ihren sonst positiven Erfahrungen mit Deutschen nicht in Einklang zu bringen sind. Erneut zeigt sich der verstärkende Faktor einer Selbstidentifikation mit Deutschland.²¹⁷ Relevante Faktoren und Strategien dieses Typus sind: Selbstbewusstsein (durch die Eltern vermittelt), Zugriff auf ein ethnisches Netzwerk (enge Kontakte zu anderen Familien und Bekanntenkreis aus dem Herkunftsland), hoher Selbstwert und positiver Bezug zum Herkunftsland der Eltern. Durch diese erfolgreich eingesetzten Strategien kann der Typus das Stresserleben teilweise kompensieren. Im Interview wird deutlich, wie ausführlich die Personen sich mit der Problematik auseinandergesetzt haben. Mit einem starken kritischen Bewusstsein entwickeln sie vorbeugende und schützende Strategien. Trotz der Ablehnungserfahrungen, die alle mehr oder weniger prägend erlebt haben, besteht ein starkes Bewusstsein für die eigene Position als Migrant, diesen Ressentiments durch spezifische berufliche Strategien zu umgehen (z. B. durch bessere Leistung und starke Präsenz als Persönlichkeit).

²¹⁷ Siehe Kapitel 9 „Relevante Faktoren von Akkulturationsstress“. Hier wurde der verstärkende Faktor der Selbstidentifikation genauer beschrieben.

„Victoria“: Eine exemplarische Biographie

Ein Beispiel dafür ist die Biographie von Victoria²¹⁸, einer Diplom-Pädagogin mit deutsch-nigerianischer Herkunft. Sie beschreibt, wie sie sich in der Vergangenheit immer unter Druck gesetzt hatte, sich heute aber sagt, dass das nicht mehr nötig sei. Als erwachsene Frau konnte sie sich von den negativen Attributen, die ihrer Herkunft nachgesagt werden, emanzipieren, was sie als eine Art „Befreiung“ beschreibt. Sie begegnet ihrem Umfeld als Individuum und fühlt sich in ihrer Denkvorstellung nicht mehr in erster Linie als „Migrantin“. Diese neue Entwicklung der Verarbeitung von Akkulturationsstress führt sie auf die intensiven Gespräche mit ihrem Bruder, ihrem afrodeutschen Netzwerk und ihrer afrodeutschen Therapeutin zurück, die sie seit mehreren Jahren betreut. Durch diese Auseinandersetzung mit ihren früheren Strategien der Verdrängung und Kompensation durch übermäßiges Essen, konnte sie ihre eigenen Mechanismen verstehen und neue Strategien zur Stressreduzierung entwickeln. Heute hat sie zwanzig Kilo abgenommen. Sie arbeitet im täglichen Umgang daran, ihre Herkunft nicht mehr als Belastung, sondern als Mehrwert und Bereicherung zu sehen:

„Und ich hab Zeit meines Lebens gebraucht. Ich musste immer überall die Beste sein. Ich musste die Beste im Basketball sein. In meiner Abschlussklasse war ich Klassenbeste. In meinem Studienjahrgang hab ich zu den 5 Besten gehört. So furchtbar, echt. Ich musste immer alles mit eins haben. Immer überall die Beste sein. Das hat mir natürlich auch n’ guten Erfolg beschert, aber keine Zufriedenheit in dem Sinne. Weil ich schon immer das Gefühl hatte, ich muss mehr kämpfen als alle anderen und da bin ich mittlerweile auf dem Standpunkt. Ich arbeite nur soviel, wie verlangt wird [lacht kurz], nicht mehr. Und seitdem geht’s mir viel besser auf der Arbeit. Wenn’s mir passt tu ich mehr, aber ich muss nicht mehr tun.“ Position 383

Akkulturationsstress bleibt jedoch Teil ihrer beruflichen und alltäglichen Erfahrung. Exemplarisch für diesen Typus folgt ein weiteres Beispiel. Ein qualifizierter Migrant ghanaischer Herkunft aus der afrodeutschen Befragtengruppe.

„Robert“: Eine exemplarische Biographie

Robert²¹⁹ wurde als Sohn eines Ghanaers und einer Deutschen in einer deutschen Großstadt geboren. Er wuchs bei beiden Elternteilen auf und entwickelte einen engen Bezug zum afrikanischen Vater. Seine Eltern vermittelten ihm Stolz auf seine ghanaische Herkunft, die er, wie er sagt, noch heute mit sich trägt. Er sieht sich selbst nicht als Afrodeutscher, sondern sein Selbstverständnis ist es, Ghanaer zu sein. Er hat sich trotz der deutschen Mutter erst vor drei Jahren dazu entschlossen, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen und den ghanaischen Pass abzugeben. Diese eher geringe Selbstidentifikation als Deutscher wirkt sich stressreduzierend aus. Sein afrikanischer Vater arbeitete in einer Nicht-Regierungsorganisation und war in interkultureller Arbeit sehr aktiv. In seiner Kindheit war er von klein an daran gewöhnt, dass sein Umfeld auf ihn reagiert. Sein ghanaischer Vater vermittelte ihm neben dem Stolz auch einen offensiven Umgang als Strategie: **Stressreduzierung durch soziale Unterstützung.**

Roberts Familie und sein Bezug zum Herkunftsland geben ihm soziale Unterstützung und damit „Rückhalt“. Dieses Selbstbewusstsein benötigt er im Umgang mit seiner Situation als „Exot“ auf dem Arbeitsmarkt. Bei Bewerbungen hat er von Anfang an auf Branchen mit „kultureller Offenheit“ und einem hohen Anteil an internationalen Beziehungen gesetzt, in denen er sich als schwarzer Deutscher eher im Vorteil als im Nachteil sah. Hatte er den ersten Kontakt per Telefon hergestellt, versuchte er mit Mehrarbeit und Kompetenz zu überzeugen. Wiederkehrend macht er die Erfahrung von herkunftsbezogener Ablehnung in Bewerbungen. Sein beruflicher Werdegang nach dem Betriebswirtschaftsstudium: Mehrere Praktika in Werbeagenturen, Ausbildungsleiter und Assistenz des Vorstandes einer großen internationalen Werbeagentur. Danach übernahm er die Leitung der Kommunikationsabteilung in einem großen Automobilunternehmen. Heute leitet er die Kommunikationskampagnen einer internationalen Organisation. Mit Rückblick auf seine

²¹⁸ Name wurde geändert.

²¹⁹ Name wurde geändert.

Biographie sagt er, dass seine afrikanische Herkunft mit zunehmender Erfahrung und Kompetenz in den Hintergrund getreten ist. Jedoch nach wie vor limitiert sie seine beruflichen Zukunftspläne, was für ihn ein „überschaubares“ Potenzial an herkunftsbezogenem Stress beinhaltet.

Folgende Tabelle fasst die spezifischen Strategien des Typus „Rückhalt & Kampf“ zusammen:

Tabelle 14: Spezifische Strategien Typus 2 „Rückhalt & Kampf“

Strategien früher	Andere Strategien	Problem-fokussiert	Vermeidungs-fokussiert	Emotionen regulierend
Verdrängung	selbstbewusstes Auftreten	Bessere Leistungen	Konflikt-vermeidung	Soziale Unterstützung
	Alternative Bewerbungen	Verbale Gegenwehr	Verdrängen	Bezug zum Herkunftsland
	Kulturell offene Branchen	offensives Verhalten	Bevorzugung offener Branchen	Kritisches ethnisches Bewusstsein

10.5 Prototyp 3: „Verarbeitungskünstler“

Dieser Typus ist mit vier europäischen Teilnehmern und acht afrodeutschen Teilnehmern besetzt. Sie stehen nicht unter Akkulturationsstress im Beruf. Generell unterteilt sich diese Gruppe in Teilnehmer, die Ungleichbehandlung erfahren haben und verdrängen, und in solche, die mit der Erfahrung von Ungleichbehandlung positiv umgehen und sie mit effektiven Strategien verarbeiten. Trotz der abschließenden Betonung der Personen im Interview, keinen herkunftsbezogenen Stress zu haben, berichten diese Personen über berufliche Ablehnungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft. Hier erweisen sich die Strategien als funktional zur Stressreduzierung. Auch bestätigt dieses Ergebnis die Individualität des Stressempfindens und

der Verarbeitung.²²⁰ Diese Migranten schaffen es durch ihre selektive Wahrnehmung und Verarbeitung den Stress zu kanalisieren und erfolgreich zu verarbeiten. Auffällig ist, dass fast alle innerhalb dieses Typus sich in selbst gegründeten Organisationen oder politischen Gruppen dafür einsetzen, das Miteinander zu verändern und sich anzunähern. Somit sind gerade solche Migranten erfolgreich integriert, die an dem Ziel arbeiten ein gleichberechtigtes Miteinander mit einheimischen Deutschen und interkulturelle Brücken aufzubauen. Ihr persönliches Interesse geht dahin, Vorurteile abzubauen und das Bewusstsein des weißen Umfeldes für versteckten Rassismus zu schärfen. Die Assimilation steht weniger im Vordergrund als die Vorstellung, ein plurales Deutschland mit aufzubauen, in dem Migranten keinen Vorbehalten mehr ausgesetzt sind. Eine häufig angewandte Strategie innerhalb dieses Typus ist die gezielt eingesetzte Abstraktion von vorhandenen Denkmustern in der Gesellschaft. Hier könnte der Grund für die Stresskompensation und -verarbeitung liegen. Außerdem hat dieser Typus einen meist positiven Bezug zum Herkunftsland (Stolz). Die Besonderheiten bei dem Typus „Verarbeitungskünstler“ ohne Herkunftsstress liegen neben der erfolgreichen Anwendung von Bewältigungsstrategien (trotz bisweilen ausgeprägter Ablehnungserfahrungen) hauptsächlich in seiner Grundeinstellung: Die grundsätzliche Weigerung sich aufgrund der Herkunft in einer unterlegenen „Opferrolle“ zu sehen. Auch wird die eigene ethnische Gruppe als Ganze nicht im Nachteil gegenüber Deutschen gesehen. Durch ihr kritisches ethnisches Bewusstsein sind sie sich ihrer Fremdwahrnehmung als Migrant bewusst und versuchen diese beruflich durch Mehrarbeit zu kompensieren. Andere Verhaltensweisen beinhalten herkunftsbezogene Ablehnung zu ignorieren, zu abstrahieren oder zu verdrängen. Aufgrund ihrer Erfahrungen versuchen die Repräsentanten dieses Typus, sich keine Fehler zu leisten, in der Befürchtung, dass diese Fehler auf ihre Herkunft zurückgeführt werden könnten. Vertreter des Typus „Verarbeitungskünstler“ haben ein positives Selbstwertgefühl oder

²²⁰ Siehe Kapitel 3 „Stress als kognitiver Verarbeitungsprozess“.

einen engen Bezug zu einem ethnischen Netzwerk, welches ihnen Unterstützung bietet. Eine Teilnehmerin europäischer Herkunft innerhalb des Typus kündigte ihre vorherige Arbeitsstelle in einem deutschen Unternehmen aufgrund von Diskriminierungen. Die Verarbeitung dieser Diskriminierungserfahrung war bei ihr jedoch nicht stressauslösend, da ansonsten berufliche Akzeptanzerfahrungen dominierten.

Dominanz von lockerer Haltung und Selbstvertrauen

Kadija: Eine exemplarische Biographie

Kadidja²²¹ wurde in Paris geboren, ist aber in Deutschland bei ihrer deutschen Mutter aufgewachsen. Ihr Vater stammt aus der DR Kongo. Sie spricht neben ihrer deutschen Muttersprache fließend Französisch und Englisch. Ihr wurde jedoch jeder Kontakt zu Schwarzen verboten. Sie beschreibt ihre Selbstwahrnehmung als schwarze Deutsche als zerrissen, da sie innerhalb der afrikanischen Netzwerke nicht als „Afrikanerin“ akzeptiert wurde, gleichzeitig aber mit derselben Ablehnung auf der deutschen Seite konfrontiert wurde. Als einziges schwarzes Mädchen in ihrem deutschen Umfeld war sie „die Exotin“ und erlebte dort vermeintlich positiven Rassismus. Zuhause wurde die Herkunft jedoch nicht thematisiert, da diese für sie kein Problem darstellte. Ihre wiederkehrende Strategie im Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung ist die Verdrängung. Ihre Erinnerungen an diese zum Teil schmerzhaften biographischen Erlebnisse rekapituliert sie im Gespräch und wird sich zunehmend bewusst, wie sehr sie diese Erlebnisse (erfolgreich) verdrängt hat. Sie arbeitet als leitende Angestellte in einem deutschen Großunternehmen und hatte in ihrer beruflichen Laufbahn ihre Herkunft eher als Mehrwert empfunden. Sie sieht sich in einer Vermittlerrolle zwischen den Kulturen:

„Ich hab das Gefühl gehabt, dass ich durch meine Hautfarbe ja noch mehr Internationalität in das Unternehmen bringe, was ich eigentlich als positiv gesehen habe und ich denke die Firmen auch. Und durch

²²¹ Name wurde geändert.

meine Sprachkenntnisse natürlich auch. Und ich hab mich so, also ich hab mich in dieser Rolle wohlgefühlt, Vermittler zu sein. Also ich war so multi-kulti irgendwie und das hat mir gefallen. Das gefällt mir auch immer noch, also nicht zu eingeschränkt zu sein auf eine Nationalität und auf eine Identität eigentlich. Also dieses, ja diese Bandbreite, diese Multinationalität zu haben, das hab ich dann als Vorteil empfunden, auch heute noch.“ Kadija, Position 190-192.

Ihrer Erfahrung nach spielt die Herkunft in ihrer beruflichen Karriere eine entscheidende Rolle, da Multikulturalität und Sprachkenntnisse in ihrem beruflichen Umfeld gefragt sind. Dennoch ist herkunftsbezogene Skepsis des deutschen Umfeldes ein ständiger Begleiter ihrer Berufsbiographie. Als exponierte Mitarbeiterin in leitender Position ist ihr klar, dass sie sich aufgrund ihrer Herkunft wenige berufliche Fehler leisten kann, da diese negativ auf ihre Herkunft bezogen würden. Im beruflichen Leben machte sie die Erfahrung, dass die Herkunft und die Persönlichkeit sogar wichtiger waren als ihre berufliche Qualifikation. Einen offensiveren Umgang mit diskriminierenden Situationen lernt sie über ihre neuen Kontakte bei der ISD (Initiative Schwarzer Deutscher) kennen, wo sie sich unter anderen Afrodeutschen wohler fühlen kann. Ihre Strategien sind „ethnisches Netzwerk“ und „Verdrängung“. Akkulturationsstress empfindet sie nicht, wobei sie zugibt eine „Verdrängungskünstlerin“ zu sein.

Eine exemplarische Biographie: Steven

Ein anderes Beispiel für einen „Verarbeitungskünstler“ ist Steven. Er ist selbständiger Jurist und wuchs als Sohn einer Deutschen und eines Kongolesen in Deutschland auf. Seine Eltern vermittelten ihm die kongolesische Kultur, Stolz und Selbstbewusstsein. Als Kind hatte er keine Probleme im Alltag. Dies änderte sich aber in der Jugendzeit. Erfahrungen von herkunftsbezogener Ablehnung sind: Beschimpfungen auf der Straße, kein Zutritt für „Neger“ in der Disko; Im Berufsleben erfuhr er Zweifel an seiner Kompetenz als Rechtsanwalt. Sein interkulturelles Engagement ist ihm sehr wichtig. Zeitweise engagierte er sich in der ISD. Neuerdings organisiert er mit anderen Afrodeutschen kongolesischer Herkunft einen akademischen

Austausch zwischen Deutschland und der DR Kongo. Das ständige Problematisieren von Rassismus empfindet er als „nicht gewinnbringend“. Heute sagt er von sich, „etwas stumpfer“ geworden zu sein. Er relativiert den Stress damit, dass es auch andere Gründe für Ablehnung geben kann. Seine Erfahrungen im Beruf bestätigen für ihn aber, dass es herkunftsbezogene Diskriminierung gibt. Trotzdem sieht er sich als gleichwertig gegenüber deutsch-deutschen Kollegen und das, obwohl er mit herkunftsbezogenem Stress umgehen muss. Er zieht es vor, sich nicht im Detail mit nicht herkunftsbezogener Ablehnung zu beschäftigen. Die Gleichwertigkeit ist seine vordergründige Einstellung im beruflichen Umfeld. Seine Strategie gegen Diskriminierung ist „offensives Verhalten“, „gute Leistungen“, „interkulturelle Brücken bauen“ und „selbstbewusstes Auftreten.“ Die wichtigsten angewandten Strategien im Typus der „Verarbeitungskünstler“ sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

Tabelle 15: spezifische Strategien Typus 3 „Verarbeitungskünstler“

Strategien früher	Andere Strategien	Problem-fokussiert	Vermeidungs-fokussiert	Emotionen regulierend
Verdrängung	selbstbewusstes Auftreten	Bessere Leistung	Ignorieren Konflikt-vermeidung	Lockere Haltung
		Verbale Gegenwehr	Bevorzugt offene Branchen, Großstädte	Bezug zum ethnischen Netzwerken
		offensives Verhalten	Rassismus ignorieren und abstrahieren	Soziale Unterstützung
				Interkulturelle Brücken bauen

10.6 Prototyp 4: „Ethnisch Unabhängige“

Teilnehmer, die dem Typus der „Ethnisch Unabhängigen“ entsprechen, haben keinen Akkulturationsstress aufgrund fehlender Ablehnungserfahrungen im Beruf. Die Herkunft stellt kein Hindernis dar, so die Erfahrung dieser Migranten. In der Vergleichsgruppe Europa entspricht die Mehrheit dem Typus der „Ethnisch Unabhängigen“. In der Gruppe der Afrodeutschen beschreibt nur eine kleine Minderheit einen mehrheitlich gleichberechtigten Umgang mit ihrer Person und nur wenige gehen davon aus, dass die Herkunft generell keine Rolle im Berufsleben spielt.²²² Auffällig in dieser Typengruppe ist, dass fast alle neben den geringen und „unbedeutenden“ Ablehnungserfahrungen, eine deutliche Abneigung beschrieben, berufliche Problemerkahrungen als „herkunftsbezogen“ zu interpretieren. Übereinstimmend ist die mehrheitlich problemfreie Darstellung im beruflichen Werdegang der Teilnehmer bei der Arbeitsplatzsuche, bei Bewerbungsgesprächen und in der täglichen Arbeitspraxis. Im Umgang mit deutschen Kollegen wurde die Herkunft als unwichtig oder „egal“ und eine generelle Akzeptanz durch Kollegen beschrieben. Das Arbeitsklima stelle keine Benachteiligung dar, nur die Kompetenz entscheide über das berufliche Weiterkommen. Als Stressfaktoren im Beruf werden vorwiegend andere Gründe wie Konkurrenz im Kollegium, Frau sein, hohe Arbeitsbelastung oder fehlende Berufserfahrung genannt. Innerhalb des Typus wird die Relevanz der Herkunft als kultureller Mehrwert oder sprachlicher Vorteil wahrgenommen. Alle Berufsgruppen sind hier vertreten.

Als Besonderheit in der IT- und Medien-Branche wird der relativ hohe Anteil an Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund beschrieben, was sich wiederum positiv auf die Akzeptanz von Arbeitnehmern unterschiedlicher Herkunft auswirkt. Desweiteren sind die Strukturen dieser Branche weniger hierarchisch, sondern orientieren sich stärker an der individuellen Leistung. Wiederkehrend im deutschen Umfeld

²²² Bezogen auf die Gesamtgruppe von 27 Teilnehmern liegt die Anzahl bei ca. einem Fünftel der Stichprobe.

dieser Branche ist wiederum das Vorurteil der „fehlenden Sprachkenntnisse“, welches sich für Noah, SAP-Experte mit sudanesischer Herkunft, aber nicht als stresshafte Feindseligkeit darstellt, sondern als eine Form der „Unwissenheit“ wahrgenommen wird. Diese „Unwissenheit“ konnte er bisher mit guten beruflichen Leistungen widerlegen und fühlt sich jetzt „breit akzeptiert“.

Exemplarische Biographie: Angelo

Ein Beispiel aus der Vergleichsgruppe ist Angelo²²³, leitender Angestellter im Bereich Medien. Er wuchs als Sohn einer Italienerin und eines Deutschen in Deutschland auf. Die erste Sprache, die er lernte, war die seiner Mutter: Italienisch. Regelmäßige Besuche bei Verwandten in Italien haben seinen engen Bezug zu Land und Kultur geprägt. Dieser enge Bezug wurde von der Familie über soziale Kontakte, Bücher, Musik und Essen gefördert. Seine Sozialisation in zwei Kulturen sieht er als Vorteil und Mehrwert. Ablehnungserfahrungen in Alltag und Beruf hat er nicht gemacht. Die eigene Herkunft hat Angelo nie als Stressfaktor erlebt, sondern eher als Vorteil. Im deutschen beruflichen Umfeld kennt er eher Sympathieerfahrungen aufgrund seiner italienischen Herkunft. Nach seinem Studium der Psychologie und BWL bekam er seine erste Anstellung unter anderem aufgrund der hohen Affinität seines Arbeitgebers zu Italien. Seine bisherigen Stellen waren bei einer Versicherung und einer Unternehmensberatung, jetzt arbeitet er in einer leitenden Position in einem großen deutschen Verlag. Seine Mehrsprachigkeit war ein großer Pluspunkt bei den Arbeitsstellen, um die er sich bewarb. In seiner letzten Bewerbungsphase hatte er mehrere Angebote für leitende Positionen zur Auswahl.

„Und ich hab die Auswahl im Laufe der Berufsjahre: Das ist auch aufgrund meiner Sprachkenntnisse durchaus gestiegen.

Weil viel Resonanz war, wenn ich mich zum Beispiel auf internationale Stellen beworben habe, oder wo es eben gefragt war mit dem Ausland zu kommunizieren. Da war das von Vorteil.“ Position 389

²²³ Name wurde geändert.

Selbstverständnis „gleichwertig“ zu Deutschen zu sein

Die spezifischen Strategien des Typus der „Ethnisch Unabhängigen“ sind von wenigen Ablehnungserfahrungen im Beruf bestimmt. Diese werden meist nicht als solche interpretiert oder mit einem selbstbewussten Auftreten kompensiert. Innerhalb des Typus fällt auf, dass keine Neigung besteht, Ablehnungserfahrungen als rassistisch oder herkunftsbezogen zu interpretieren. Berufliche Probleme oder Konflikte werden eher auf persönliche Eigenschaften zurückgeführt und herkunftsbezogenes Misstrauen des Umfeldes eher als „Unwissenheit“ beschrieben. Beruflicher Stress wird mehrheitlich eher auf Konkurrenzdruck zwischen allen Mitarbeitern bezogen. Allgemein dominieren die Haltung und auch die Wahrnehmung, dass die Herkunft keine relevante Rolle im Beruf spielt.

Es folgt ein Überblick über die wenigen Strategien des Typus 4 der „Ethnisch Unabhängigen“:

Tabelle 16: Spezifische Strategien Typus 4 „ ethnisch Unabhängigen“

Strategien früher	Andere Strategien	Problem-fokussiert	Vermeidungs-fokussiert	Emotionen regulierend
Offensives Verhalten	Soziale Unterstützung	Selbstbewusstes Auftreten		Ablehnung der Opferrolle
	Bessere Leistung	Offensives Verhalten	-	Positiver Selbstwert
	Unabhängigkeit von Vorurteilen			Einstellung: gleichberechtigt

Zum Abschluss dieses Kapitels fassen die folgenden beiden Übersichten alle relevanten Merkmalsausprägungen und Bewältigungsstrategien für die vier Prototypen von Akkulturationsstress anschaulich zusammen:

10.7 Merkmalskombinationen der Prototypen

Tabelle 17: Merkmalskombinationen der Prototypen

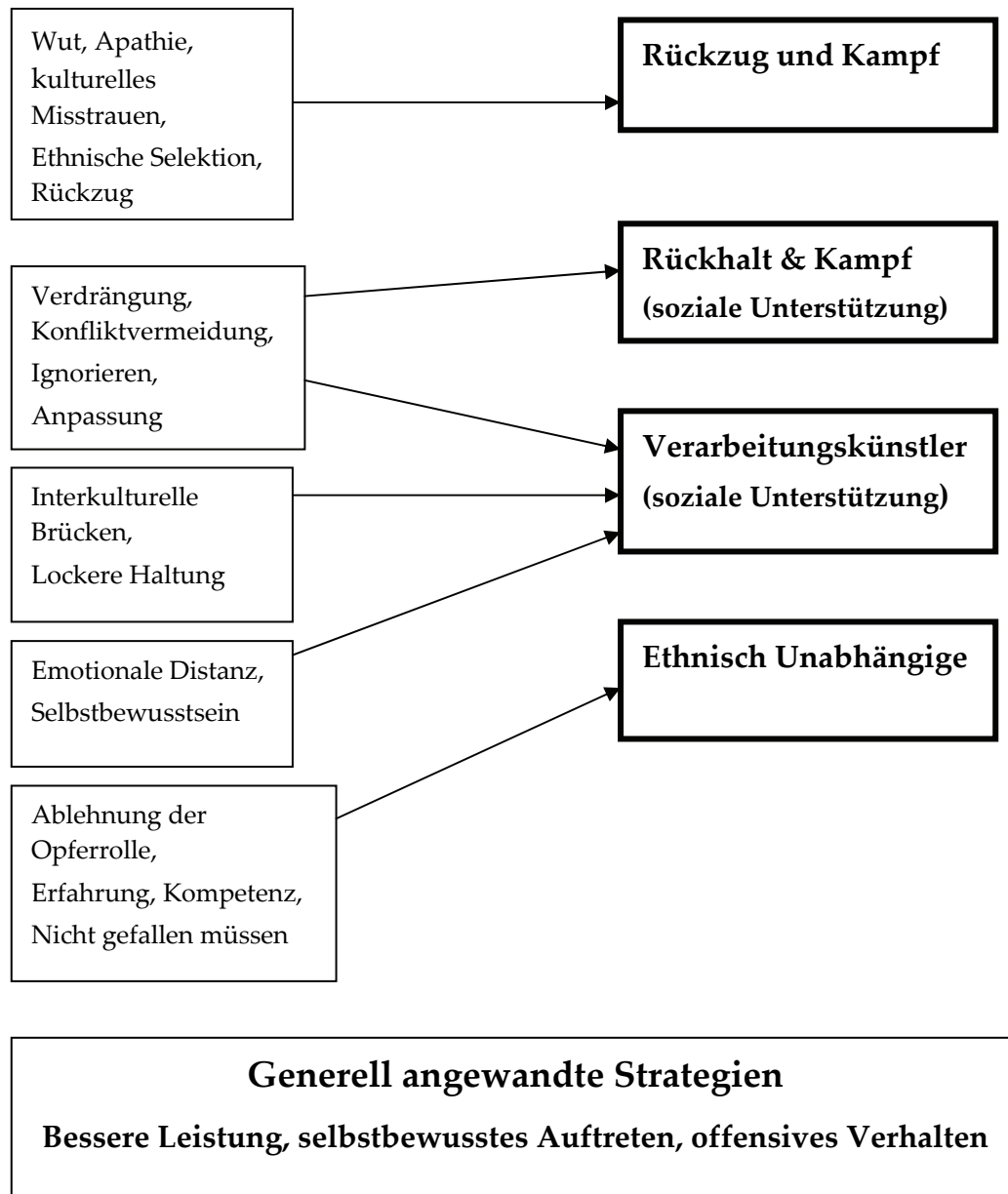
Merkmal	Ethnisch Unabhängig	Verarbeitungs- künstler	Rückzug und Kampf	Rückhalt & Kampf
rassistische Erfahrungen in der Kindheit	--	++	++	+
positive Erfahrungen in der Kindheit	++	+	--	+
soziale Unterstützung	++	+	--	++
fehlende Soziale Unterstützung	+	+	++ (Isolation)	--
Bezug zum HKL/Netzwerk	++	+	--	+ (Stolz)
Alltag: Akzeptanz	++	+	--	+
Alltag: Ablehnung Beschimpfungen	--	+	++	+
Minderwertigkeit aufgrund Herkunft	--	--	++	+
positive berufliche Erfahrungen	++	+	--	+
Ablehnung durch Kollegen	--	+	++	+
rassistische Erfahrung im Beruf	--	+	++	+
Diskriminierung im Beruf	--	+	++	+
Stressempfinden im Beruf	---	---	++ (stark)	+

Abkürzungen:

---	--	++	+
nicht vorhanden	seltene Erfahrung	prägende und dominante Erfahrung	gelegentliche Erfahrung

10.8 Typologische Zuordnung von Strategien

Schema 10: Typologische Zuordnung von Strategien



Zusammenfassung

Die vier Typen lassen sich durch ihren jeweiligen Erfahrungshorizont und den unterschiedlich erfolgreichen Einsatz von Bewältigungsstrategien charakterisieren.

Jeder Typus unterscheidet sich durch die Akzeptanz- oder Ablehnungserfahrungen in Biographie und Berufsleben und deren Einstellung in der Wahrnehmung und Verarbeitung von Ablehnungserfahrungen. Zudem hat jeder Typus seine spezifischen Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien, die unterschiedlich erfolgreich angewendet werden.

Bemerkenswert ist die Verteilung der beiden Migrantengruppen innerhalb der Typen mit und ohne Stress. Hier stellte sich eine deutliche Tendenz für starken Stress in der Gruppe mit afrikanischer Herkunft heraus, während die europäische Herkunft sich als ein Indikator für weniger Stress und mehr berufliche Akzeptanz erwies.

Dritter Teil: Diskussion der Ergebnisse

Wir müssen alle, egal wie qualifiziert wird sind, mit solchen Erfahrungen rechnen. Es bringt aber nichts zu jammern: „Ich werd hier diskriminiert“, sondern: „Wie geh ich damit um, wenn ich mich entschieden habe, hier zu leben?“ **Asmah, Unternehmerin türkischer Herkunft.**

Kapitel 11

Diskussion

Diese Studie geht davon aus, dass faire und gerechte Zugangschancen zu den zentralen Institutionen einer Gesellschaft sowie gesellschaftliche Akzeptanz Voraussetzungen für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sind.²²⁴ Im Zuge dessen wurde in dieser Studie versucht, die Erfahrungen von Akademikern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt genauer zu untersuchen. Ausgangspunkt der vorliegenden Studie war die Migrationstheorie von Eisenstadt, welche die Gesellschaft als zentralen Akteur des Integrationsprozesses betont und die Akkulturationsstresstheorie von J.W. Berry, welche von einem Stresspotenzial ausgeht, das auf Ablehnungserfahrungen durch Teile der Mehrheitsgesellschaft zurückzuführen ist. Berücksichtigt wurden außerdem Ergebnisse aus der Stressforschung, Arbeitsmarktforschung, der Forschung zur Stereotypisierung und der race-related Stressforschung. In diesem Kapitel wird versucht die neuen Erkenntnisse in Forschungs- und Gesellschaftskontext einzuordnen.

²²⁴ Zitat aus Häussermann/ Kaphan, 2008: 17.

11.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Studie begann mit der empirischen Eingangsfrage, welche Erfahrungen Migranten afrikanischer und europäischer Herkunft mit Akkulturationsstress(AKS) gemacht haben. In dieser Studie konnte ein auf herkunftsbezogene Ablehnung gegründetes Stresspotenzial für eine qualifizierte Stichprobe von Migranten herausgearbeitet werden (Kapitel 6 und 7). Die Ergebnisse geben in ihrer biographischen Vielschichtigkeit einen Einblick in ein Spektrum an beruflichen Akzeptanz- und Ablehnungserfahrungen und verweisen damit auf vorhandene ethnische Grenzziehungen, welche die berufliche Partizipation von Migranten dieser Stichprobe beeinflussten (Kapitel 6). Es zeigte sich einerseits eine mehrheitliche Übereinstimmung von gleichberechtigtem Miteinander, die ein Teil der Afrodeutschen und die Mehrheit der Europäer erfahren haben. Aber andererseits wurde innerhalb der Stichprobe deutlich, wie und in welcher Form das Verhalten des deutschen Arbeitsumfeldes zum Stressor werden und die Integration (gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt) der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund erschweren kann.

Unterschiedliche Wahrnehmung und Akzeptanz der Gruppen

Zur Eingangsfrage der Studie wurde versucht vergleichend festzustellen, wie sich die beruflichen Erfahrungen und der Akkulturationsstress zwischen Afrodeutschen und Migranten aus Europa unterscheiden.

Der Vergleich der Erfahrungen und des Stressempfindens beider Gruppen zeigte, dass die Migranten der Stichprobe vom deutschen Umfeld unterschiedlich wahrgenommen und akzeptiert werden. Dies umfasst den Umgang im Alltag und im Berufsleben. Damit konnte der in der Forschung weit verbreitete Versuch eines einheitlichen Blickes auf „die Migranten“ in Frage gestellt werden. Vielmehr zeigen die Ergebnisse der qualitativen Stichprobe, dass Migrantengruppen differenziert nach Herkunft, dem Ort ihrer Sozialisation und vor allem ihrer Bildungsressourcen untersucht werden müssten. Die Staatsangehörigkeit als Unterscheidungsmerkmal wird zunehmend

nebensächlich, da sie wenig über die Sozialisation und Bildung der Person aussagt. Der Vergleich der Erfahrungen der Migrantengruppen hat gezeigt, dass innerhalb dieser Stichprobe die Vergleichsgruppe (Europäer) die „beliebtere“ Migrantengruppe ist und eher von der Mehrheitsgesellschaft akzeptiert wird als die Teilnehmer der (afrodeutschen) Befragtengruppe. Die Mitglieder der Vergleichsgruppe Europa beschrieben Gleichbehandlung und Sympathie seitens des deutschen Umfeldes. Sie empfinden ihre Herkunft auf dem Arbeitsmarkt eher als einen Mehrwert und nutzen ihre kulturellen und sprachlichen Kenntnisse in Bewerbungen. Als wichtigsten Stressfaktor im Berufsleben wurden statt der Herkunft der berufliche Konkurrenzkampf zwischen Kollegen, geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung oder fehlende Berufserfahrung beschrieben. Somit erfuhren die qualifizierten Migranten dieser Studie mehrheitlich dann eine Gleichbehandlung, wenn sie europäischer Herkunft waren. Das Problem der Stereotypisierung und des Gefühls der Notwendigkeit von Mehrarbeit wurde jedoch in beiden Gruppen festgestellt.

„Stresspotenzial Herkunft“ – Konfrontation mit den Stereotypisierungen des deutschen Umfeldes

Neue Erkenntnisse brachte die Studie zur Relevanz der Herkunft in der beruflichen Partizipation von qualifizierten Migranten europäischer und afrikanischer Herkunft. Die berufsbiographischen Erfahrungen zeigten einige Fälle, in denen deutsche Arbeitgeber und Kollegen *beide* Migrantengruppen der Stichprobe ungleich behandelten. Auf der anderen Seite gab es umfassende positive Erfahrungen von Akzeptanz und Unterstützung, die es ebenfalls parallel in vielen Berufsbiographien der Migranten gab. Als Bindeglied zwischen dem hier definierten Begriff von Diskriminierung und den nicht klar herkunftsbezogenen Ablehnungserfahrungen im Beruf wurde in dieser Studie ein spezifisches „Stresspotenzial Herkunft“ ermittelt und in seinen Komponenten herausgearbeitet.

Ausdifferenziert setzt sich dieses berufsbezogene „Stresspotenzial Herkunft“ wie folgt zusammen: a) Zweifel an der Kompetenz, b) herkunftsbezogene Interpretation von Fehlern, c) Stereotypisierung von

Migranten und d) Diskriminierung aufgrund der Herkunft. Diese Erfahrungen verarbeiten die Migranten der Studie hauptsächlich durch folgende Strategien: „Mehrarbeit“ und „bessere Leistungen“ sowie „offensives Verhalten“. Außerdem sind sie bemüht, keine Fehler im Beruf zu machen, da sie eher auf die Herkunft bezogen werden. Weitere Strategien wurden je nach Ressourcen, biographischen Erfahrungen von Akzeptanz- und Ablehnung und Persönlichkeit eingesetzt. Potenzial für Akkulturationsstress zeigte sich auch an Stereotypisierungen seitens des beruflichen Umfeldes. So besteht bei einigen deutschen Personalentscheidern und Arbeitgebern die spezifische Vorstellung, dass nur die deutsche Herkunft akzeptabel für qualifizierte Arbeitsplätze ist. Qualifizierte, in Deutschland sozialisierte Migranten werden trotz vorhandener deutscher Staatsangehörigkeit als „Outgroup“ wahrgenommen. Sie sind beruflich qualifiziert, fallen aber wegen ihres Migrationshintergrundes nicht in die gewünschte „Norm“: Sie stehen in Widerspruch zu den Vorstellungen von „ungebildeten Ausländern“. Dies hat vor allem weitreichende Folgen für den Zugang zu Führungspositionen (Kapitel 6.2, „Herkunft als Karrierelimit“), aber auch für andere Aspekte der beruflichen Partizipation (Kapitel 6.3, „Diskriminierungserfahrungen“).

Der biographische Aspekt der Stressverarbeitung

Bezüglich des biographischen Aspektes der Stressverarbeitung ergab die Studie, dass die Mehrheit der afrodeutschen Gruppe Rassismus bereits in der Kindheit und im Jugendalter erlebten und dies bei einigen prägenden Einfluss auf die Grundeinstellung zu Deutschen zur Folge hatte (Kapitel 5). Ebenso viele beschrieben die Erfahrung, dass sie sich ihren Platz in der deutschen Gesellschaft „erkämpfen“ mussten, was eher gegen eine breite Akzeptanz von Migranten afrikanischer Herkunft als Mitbürger spricht. Auffällig bei den Erfahrungsberichten der afrodeutschen Gruppe waren die wiederkehrenden Bezüge zu rassentheoretischen Denkweisen im Alltag und im Arbeitsumfeld. Beispiele dafür waren Aussagen von angeblich genetisch bedingter „geringerer Intelligenz“, Vergleiche mit „Affen“ oder „Menschenfressern“. Zudem ist der Anteil mit Erfahrungen von

physischer Gewalt in Schule und Alltag (als Kinder oder Erwachsene) sehr hoch mit einem Drittel der Gruppe. Diese prägenden Ablehnungserfahrungen und wiederkehrenden Beschimpfungen im Alltag (im Erwachsenenalter) hinterlassen bei den Migranten Spuren.²²⁵ Gerade der Kontrast zwischen der deutschen Selbstidentifikation und den Ablehnungserfahrungen durch das deutsche Umfeld birgt ein großes Stresspotenzial. Viele der bikulturellen Teilnehmer der Stichprobe fühlten sich als Deutsche. In einer Situationen herkunftsbezogener Ablehnung wird ihnen deutlich, dass sie von anderen Deutschen ohne Migrationshintergrund nicht als solche akzeptiert werden. Die „deutsche“ Selbstidentifikation der Migranten wird damit zum Stressfaktor. Bezogen auf die Debatte der Mehrheitsgesellschaft um die Integration von Migranten bedeutet dieser Zusammenhang, dass aus Sicht der Migranten Integration im Sinne einer Identifikation nur dann „sinnvoll“ ist, wenn soziale Akzeptanz besteht bzw. sich entwickelt (und damit kein Auslöser für Stress vorhanden ist).

Afrodeutsche sind stärker von Ablehnungserfahrungen betroffen

In der Befragtengruppe der Afrodeutschen ist der Typus der „Ethnisch Unabhängigen“ ohne Stress und mit der Erfahrung von Gleichbehandlung im Beruf nur in geringem Maße vertreten. Anhand der Ergebnisse der Studie lassen sich Indizien dafür finden, dass herkunftsbezogene Ablehnung im Beruf mehrheitlich bei solchen ethnischen Gruppen stattfindet, die mit Stereotypen und rassistischen Vorurteilen belegt sind. So dominieren Diskriminierungserfahrungen in der Befragtengruppe mit afrikanischer Herkunft. Auch die Problematik des Misstrauens in die berufliche Kompetenz der Migranten wurde fast ausschließlich in der Befragtengruppe mit afrikanischer Herkunft beschrieben. Ergebnis dieser Studie ist, dass die Herkunft eines Arbeitnehmers bei einem Großteil der Afrodeutschen dieser Stichprobe als ein Stressfaktor im beruflichen Alltag wirkt, wobei von den Betroffenen betont wird, dass die Herkunft *eine von mehreren* relevanten Faktoren bei der Arbeitsmarktpartizipation darstellt.

²²⁵ Siehe Kapitel 5 „Biographische Erfahrungen in Kindheit, Schule und Alltag“.

Herkunftsbezogene Vorbehalte zeigen sich in Form einer Ungleichbehandlung beim Zugang in leitende Positionen, bei fehlender Anerkennung beruflicher Leistungen in der Arbeitshierarchie oder im Gehalt.²²⁶ Diese Bedingungen führen dazu, dass diese afrodeutschen Migranten bereits bei der Berufswahl versuchen, eher in „offeneren Branchen“ Fuß zu fassen und konservative Berufe zu meiden, da sie für sich dort keine Chancen sehen. Migranten mit starkem Akkulturationsstress bevorzugen Großstädte mit kultureller Vielfalt und internationale Unternehmen, in der Hoffnung, dort auf weniger Ablehnung und Vorbehalte zu stoßen. Dieses Ergebnis spiegelt die Ist-Situation, wie sie sich qualifizierten Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt darstellt, wider. Als Ergebnis einer qualitativen Studie können zwar keine Aussagen über die repräsentative Verteilung des Phänomens gemacht werden, dennoch kann die Relevanz von herkunftsbezogener Ablehnung sowie einige der dabei operierenden Mechanismen aufgezeigt werden. Besonders erwähnt sei, dass in der Stichprobe Teilnehmer mit guten Deutschkenntnissen und Sozialisation in Deutschland gewählt wurden. All diese Vorraussetzungen schützen jedoch nicht vor zum Teil massiven Diskriminierungen in der Bewerbung, obwohl Sprachfähigkeit und Qualifikation vorhanden sind. Weiterhin zeigt sich ein Widerspruch zwischen dem nach außen hin vermittelten interkulturellen Flair und der „tatsächlichen Offenheit“ mancher deutscher Unternehmen. Bei genauerer Betrachtung der täglichen Arbeitspraxis werden Mitarbeiter je nach Herkunft befördert oder von der Beförderung ausgeschlossen. Hinzu kommen „normale“ Grenzüberschreitungen im verbalen Gebrauch innerhalb des deutschen Umfeldes.

Akkulturationsstress

Anhand der Erfahrungen der Migrantengruppen wurde ein Stresspotenzial für Akkulturationsstress ermittelt, welches für die Mehrheit der Befragtengruppe und für einen kleinen Teil der Vergleichsgruppe gegeben war (vgl. Kapitel 7.1). Dieses

²²⁶ Siehe Kapitel 7 „Akkulturationsstress“.

„Stresspotenzial“ entwickelte sich nur dann zu Akkulturationsstress, wenn die Ablehnungserfahrungen dominierten und wenige Ressourcen zur Bewältigung vorhanden waren (Kapitel 7). Entgegen der beschriebenen nachteiligen Effekte konnte festgestellt werden, dass es Branchen gibt, in denen ein Migrationshintergrund von Vorteil sein kann. Hierzu wurden Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Film und Fernsehen beispielhaft erwähnt. Selbstständige Unternehmer beschrieben ihre Herkunft als Vorteil, da sie unter Kunden einen hohen Wiedererkennungswert haben. Desweiteren sind die weitverbreiteten beruflichen Akzeptanzerfahrungen der Migranten mit europäischer Herkunft hervorzuheben (Kapitel 7.5). Als Vergleichsgruppe haben sie im Gegensatz zur Befragtengruppe mit afrikanischem Migrationshintergrund deutlich weniger Ablehnungserfahrungen in Biographie und Beruf gemacht.

Akzeptanzerfahrungen als Relativierung von Akkulturationsstress

Dennoch muss in Bezug auf die Ergebnisse darauf hingewiesen werden, dass in der Stichprobe von den Migranten beider Gruppen (a) ein hoher Anteil an parallelen Akzeptanzerfahrungen und (b) eine Reihe verschiedener „anderer Gründe für Stress“ im Beruf beschrieben wurden.

Die berufsbiographischen Erfahrungen der Stichprobe zeigten zwar Fälle von Ablehnung – dies galt für die Mehrheit der Befragtengruppe und einen kleinen Teil der Vergleichsgruppe – auf der anderen Seite wurden aber wiederholt Erfahrungen von Akzeptanz, sozialer Unterstützung und Gleichbehandlung durch das deutsche Umfeld beschrieben. Berücksichtigt man die Beispiele anderer Stressfaktoren neben der Herkunft (Konkurrenzdruck, Frau sein, fehlende Berufserfahrung) muss hier von einem Faktor gesprochen werden, der nur einen *Teil* verschiedener beruflicher Stressfaktoren abdeckt, der aber nichtsdestotrotz auf gesellschaftlicher Ebene nicht hinzunehmen ist. Bei ethnischen Gruppen, die gesellschaftlich mit stereotypen Vorurteilen belegt sind, kann dieses Potenzial zu einem solch

einflussreichen Stressfaktor im Beruf werden, dass es zur Kündigung kommen kann.

Typenbildung und Faktoren von Akkulturationsstress

Diese Studie setzte sich zum Ziel Faktoren aus der Biographie, die den Grad von Akkulturationsstress beeinflussen, zu ermitteln und dadurch Prototypen von herkunftsbezogenem Stress zu konstruieren. Folgende relevante Faktoren von Akkulturationsstress konnten über eine inhaltsanalytische Auswertung der Interviews und der Kreuztabellen aus Fragebogenaussagen und Interviews als stresshemmend ermittelt werden: Mehrheitliche Akzeptanzerfahrungen im Beruf und in der Biographie, positiver Bezug zum Herkunftsland, soziale Unterstützung und Zugriff auf ethnische Netzwerke sowie damit gegebene Bewältigungsstrategien. Verstärkende Faktoren für das Erleben von Akkulturationsstress sind: Dominante Rassismuserfahrungen, fehlende Unterstützung und fehlender Bezug zum Herkunftsland oder fehlender Zugriff zu ethnischen Netzwerken, fehlende Ressourcen an Bewältigungsstrategien und Selbstidentifikation als Deutsche/r (vgl. Kapitel 9). Diese Studie ermittelte vier Prototypen von Akkulturationsstress. Diese bündeln die relevanten Faktoren von Akkulturationsstress in ihren Merkmalskombinationen (Kapitel 10). Die Prototypen waren „Rückzug und Kampf“, „Rückhalt & Kampf“, „Verarbeitungskünstler“ und „Ethnisch Unabhängige“.

11.2 Einbindung der Ergebnisse in Theorie und Forschungsstand

Nach Eisenstadt spielt die Gesellschaft eine entscheidende Rolle im Integrationsprozess. Sie kontrolliert die Rahmenbedingungen auf sozialer, institutioneller und struktureller Ebene, die Migranten für eine gesellschaftliche Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt vorfinden. Angelehnt an Eisenstadts Theorie wurde vorab auf die Spannungsfelder zwischen Migrant und Gesellschaft hingewiesen, in denen es aufgrund fehlender Kommunikation (herkunftsbezogener Ablehnung) zu ausgrenzendenden Entwicklungen kommen kann. Diese Studie fand

weitere Indizien dafür, dass diese Problematik zu Frust und Stress bei den Migranten führen kann und es bei dominanten Rassismuserfahrungen zu Rückzugsstrategien kommt. Es wurde gezeigt mit welchen Widerständen seitens einheimischer Personalentscheider qualifizierte Migranten konfrontiert sein können und wie sie darauf reagieren, bzw. in welchen Kontexten ihnen die Ressourcen fehlen, um mit der Erfahrung umzugehen. Der daraus folgende Akkulturationsstress kann im Falle von prägenden Ablehnungserfahrungen stark ausfallen.²²⁷ Die Ergebnisse unterstützen damit die Ausgangsthese, dass die generelle gesellschaftliche Akzeptanz durch das deutsche Umfeld und eine multikulturelle Ideologie wichtige Voraussetzungen für die Partizipation und Integration von Migranten sind.

Einbindung in den Forschungsstand zu Akkulturationsstress

Diese Studie fügt sich in ihrer Grundaussage in den umfassenden Diskurs über Stress als Folge von Diskriminierung ein. Die Erfahrung von Diskriminierung nimmt in zahlreichen Studien zu Akkulturationsstress einen wichtigen Stellenwert ein.²²⁸ Liebkind & Jasinskaja-Lathi (2000) untersuchten in Finnland sieben Migrantengruppen hinsichtlich der Beziehung zwischen Diskriminierungserfahrungen und psychologischem Stress. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass Diskriminierungserfahrungen sich negativ auf das Vertrauen in die Behörden auswirkten und ein höheres Stresserleben auslösten. Pernice & Brook (1996) kamen zu dem ähnlichen Ergebnis, dass sich, im Gegensatz zur Rolle von demographischen Merkmalen, erlebte Diskriminierung als wichtigster Faktor für das Stresserleben herausstellte. Weitere Studien, die den Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Stressempfinden bei Migranten untersuchten,²²⁹ stimmen darin überein, dass der

²²⁷ Siehe Kapitel 6.3 „Diskriminierungserfahrungen“ und Kapitel 7 „Akkulturationsstress“.

²²⁸ Liebkind & Jasinskaja-Lathi, 2000

²²⁹ Horenczyk, 1996; 1997; Liebkind & Jasinskaja-Lathi, 2000a; Berry et.al. 1987; 1992; 2006

Aufnahmegesellschaft eine tragende Rolle bei der Wahl der Akkulturationsstrategien der Migranten (Integration, Separation oder Marginalisierung) und damit der potentiellen Anfälligkeit für herkunftsbezogenen Stress zukommt.

Neue Erkenntnisse für das Modell Berry (1992)

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass Berrys Modell auch auf die zweite Generation übertragbar ist. Anhand der Interviews konnte außerdem gezeigt werden, dass nicht allein die Erfahrungen von Akzeptanz oder Rassismus den Grad an Akkulturationsstress bestimmen, sondern dass auch entscheidend ist, ob diese als „prägend“ und für das eigene Empfinden „dominant“ erlebt und im Gedächtnis behalten wurden. Wie die Erlebnisse verarbeitet wurden, spielt somit eine wichtige Rolle (vgl. dazu den Typus „Verarbeitungskünstler“). Als Erweiterung für Berrys Modell des Akkulturationsstresses empfiehlt diese Studie die besondere Relevanz der „Einschätzung der Erfahrung“ in das Modell aufzunehmen. Jene Migranten der Stichprobe, deren Ablehnungserfahrungen nur seltene, unbedeutende Erlebnisse waren, litten unter deutlich geringerem Akkulturationsstress als solche, die dieser Erfahrung ausgesetzt waren und ihr nichts entgegensetzen konnten. Zusätzliche modifizierende Faktoren für das Modell könnten sein: „Grundhaltung gegenüber den Deutschen“ und „ethnische Sozialisation“. Nicht nur Migranten der ersten Generation, die kulturelle Eigenarten noch erlernen müssen, stehen unter Akkulturationsstress, vielmehr ist dieses Stresspotenzial auch für deren Kinder und Kindeskindern gegeben. Dies liegt daran, dass sie als Folgegenerationen mit denselben stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen belegt werden wie ihre Eltern und Großeltern.

Übereinstimmungen mit dem Forschungsstand zu Akkulturationsstress und angewandten Strategien

In Übereinstimmung mit den Erkenntnissen von Berry (1992; 2006) haben Migranten dieser Studie, die sich ethnisch zurückziehen und sich marginalisiert fühlen, ein stärkeres Stressempfinden. In dieser Studie entsprechen sie dem Typus „Rückzug und Kampf“ mit prägenden Rassismuserfahrungen. Schmitz (2003) stellte bei seiner Untersuchung zu Akkulturationsstress von Russlanddeutschen einen negativen Zusammenhang fest zwischen dem Stressempfinden und dem Gefühl, als Migrant „Opfer“ zu sein. Dies zeigte sich auch in dieser Studie für den Typus „Rückzug und Kampf“. Hier ist das Opfergefühl Teil der eigenen Wahrnehmung als Migrant und gekoppelt an ein hohes Stressempfinden. Ähnlich der Ergebnisse dieser Studie, zeigte sich bei Schmitz, dass die Akkulturationsbemühungen von der subjektiven Interpretation von Erfahrungen als diskriminierend oder nicht-diskriminierend abhängen. Dies verweist auf den in dieser Studie verwendeten transaktionalen Verarbeitungsprozess von Stress. Die Relevanz von sozialer Unterstützung und sozialem Rückhalt (durch Familie, Freunde und ethnische Netzwerke) als wichtige Faktoren, um Akkulturationsstress zu hemmen, sind ebenfalls dokumentierte Zusammenhänge. Unterstützung und emotionaler Rückhalt stärken das ethnische Selbstwertgefühl und wirken sich so positiv auf die Verarbeitung von Akkulturationsstress aus. Die Relevanz von sozialer Unterstützung als hemmenden Faktor für das Stressempfinden wurde bereits mehrfach in der Literatur beschrieben.²³⁰ Wie letztlich auch für die Stichprobe dieser Studie bestätigt wurde, kamen die Autoren Noh et al. (1999) zu dem Ergebnis, dass die Art, wie Migranten mit Diskriminierung umgehen, mit der Stärke ihrer ethnischen Identität (Bezug zum Herkunftsland) zusammenhängt.²³¹ Gerade die Strategie „Nachsicht“ („forbearance“) scheint sich in Verbindung mit starker ethnischer Identität positiv auf die Bewältigung auszuwirken. Auffällig ist, dass die Strategie „lockere Haltung“, die einer „nachsichtigen“

²³⁰ Lazarus & Folkman, 1984; Schwarzer, 1993; 2000a

²³¹ Siehe auch Phinney, 1990.

Interpretation von Ablehnungssituationen entspricht, gerade von Migranten mit erfolgreicher Verarbeitung angewandt wird (Typus „Verarbeitungskünstler“). Auch in dieser Studie zeigte sich die Verbindung beider Merkmale als hemmender Faktor und als erfolgsversprechend zur Bewältigung von Akkulturationsstress.

Spezifizierung von J.W. Berrys Strategien

Innerhalb dieser Stichprobe spielten im beruflichen Umfeld vor allem präventive Strategien, z.B. bei der Berufswahl oder den Bewerbungsverfahren, eine wichtige Rolle bei der Stressvermeidung. Diese Vermeidungsstrategien haben i. d. Regel zum Ziel, herkunftsbezogene Vorurteile seitens der Arbeitgeber strategisch zu umgehen. Berry unterscheidet in seiner Theorie des Akkulturationsstresses die drei Bewältigungsstrategien „Adjustment“ (Anpassung), „Withdrawal“ (Rückzug) und „Reaction“ (reaktive Gegenmaßnahmen), welche er in seinen Studien herausarbeiten konnte. Diese Studie hat (1) bestimmte Verhaltensweisen in Bezug zu den von Berry genannten Strategien gefunden und (2) darüber hinaus weitere angewandte Strategien ermittelt. Ablehnungserfahrungen zu „ignorieren“ oder zu „verdrängen“ kann zwar als Form des Rückzugs verstanden werden, beinhaltet aber zusätzlich den bewussten Aspekt, sich nicht mit der Thematik auseinander zu setzen und die Problematik damit zu negieren. Neu in dieser Studie sind die gruppenübergreifend erwähnten Strategien „bessere Leistung“, „selbstbewusstes Auftreten“ und „offensives Verhalten“ im beruflichen Umfeld. Letztere können zwar Berrys Strategien zugeordnet werden, sind aber in dieser Studie deutlicher spezifiziert als in den Vorgaben von Berry. Die Strategie „offensives Verhalten“ könnte in das Modell als mögliche Konkretisierung der „Reaction“-Strategie aufgenommen und in Folgestudien genauer untersucht werden. Die Strategie „bessere Leistung“ könnte als Konkretisierung von „Anpassung“, die Strategie „selbstbewusstes Auftreten“ als Konkretisierung von „Gegenwehr“ verstanden werden. Möglich wären aber auch die zwei Strategien „bessere Leistung“ und „selbstbewusstes Auftreten“ als neue Strategien in das Modell zu integrieren. Um die wissenschaftliche Validität und

Reliabilität der neuen Strategien zu prüfen, wäre jedoch eine Folgestudie mit einer erweiterten Stichprobe nötig (Migranten mit Mittlerer Reife aus anderen Berufsfeldern, generell größere Fallzahlen etc.). Grundsätzlich sagt das Modell von Berry in Hinsicht auf die Konkretisierung von Strategien in Abhängigkeit der Merkmale und Erfahrungen einer Person wenig aus.

Race-related Stressforschung im deutschen Kontext

Diese Studie verbindet die Erkenntnisse der Migrationsforschung, race-related Stressforschung und der interkulturellen Psychologie. Damit eröffnet sie den Blick auf die Rolle der Gesellschaft und deren Wirkungsweise als „Integrationshemmer“. Diese Studie bündelt erstmals relevante Faktoren für Akkulturationsstress unter Berücksichtigung der race-related Stressforschung für den deutschen Kontext in einem Schema (Kapitel 9). Entsprechend der Akkulturationsstress-Theorie von Berry konnte bestätigt werden, dass Akkulturationsstress aufgrund von Ablehnungserfahrungen durch das soziale Umfeld entsteht. Somit wirkt das deutsche Umfeld in solchen Fällen hemmend auf die Integration von qualifizierten Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Fehlende Akzeptanz, wiederkehrende Skepsis und Ablehnung erschweren den Migranten die Partizipation am Arbeitsmarkt und nehmen ihnen damit Chancen der ökonomischen Grundsicherung. Wichtig für die erfolgreiche Partizipation als Migrant sind daher neben vorhandener Qualifikation (um bei Bewerbungen zugelassen zu werden) auch spezifische Bewerbungs- und Bewältigungsstrategien, um am deutschen Arbeitsmarkt zu partizipieren. Im Falle der hochqualifizierten Migranten wird mehrheitlich darauf gesetzt, sich erst *nach* vorherigem mündlichem Gespräch schriftlich zu bewerben, internationale Konzerne, Großstädte mit interkultureller Vielfalt und bestimmte (als „offener“ geltende) Branchen (Medien, Presse) zu bevorzugen und darüber hinaus durch bessere Leistungen als deutsche Kollegen zu überzeugen.

Neue Erkenntnisse: Ethnische Sozialisation und Stressempfinden

Inwieweit einem Migranten Strategien und kulturelles Selbstbewusstsein in der Biographie vermittelt wurden, spielt eine wichtige Rolle im späteren Umgang der Person mit Akkulturationsstress. Im Rahmen des biographischen Ansatzes der Studie kamen wichtige Erkenntnisse über die Rolle der ethnischen Sozialisation hinzu – es fand sich entsprechend dem Ansatz von Landrine & Klonoff (1992) ein positiver Zusammenhang zwischen der ethnischen Sozialisation als „Vorbereitung“ auf Ablehnungsverhalten und einem geringerem Stresserleben. Bestand keine Form von Vorbereitung und wurden keinerlei Ressourcen zur Verarbeitung durch die Eltern vermittelt, wirkte sich dies verstärkend auf das spätere Stressempfinden im Berufsleben der Migranten aus. Ihnen fehlte es an effektiven Bewältigungsstrategien. Die Strategien (aber auch das Selbstbewusstsein als Migrant), die die Eltern vermitteln, sind entscheidende Hilfen im späteren Umgang mit beruflichem Akkulturationsstress und können das Stressempfinden maßgeblich senken. Die Studie konnte Beispiele dafür finden, dass vermittelte Strategien in der ethnischen Sozialisation Einfluss auf die späteren Strategien des erwachsenen Arbeitnehmers (in Form eines ethnischen Selbstbewusstseins) hatten.

Einbindung in die Theorie der Ethnisierung von Arbeitsmärkten

Im theoretischen Kapitel wurden drei Ansätze zur Ethnisierung von Arbeitsmärkten vorgestellt: Edna Bonacichs Konzept des „Split Labour Market“ (1972), die Theorie zur ethnischen Unterschichtung von Hoffmann-Nowotny (1983) sowie Gary Beckers „Taste of Discrimination“ (1971). Die vorliegende Studie konnte folgende Indizien für die Theorie zur ethnischen Schichtung ermitteln: Die Stichprobe erlebte die „Herkunft“ als einen limitierender Faktor innerhalb der beruflichen Karriere, entsprechend einer ethnischen Grenze, die um Führungspositionen gezogen wird. Gerade für die hochqualifizierten Migranten dieser Studie wurden diese Barrieren

beim Zugang zu leitenden Positionen spürbar. Sie empfinden den Umfang der Diskriminierung aufgrund ihrer Sozialisation in Deutschland als besonders „ausgrenzend“. Die Erfahrung der qualifizierten Migranten dieser Studie, dass Mehrarbeit und Qualifikationsvorsprünge gegenüber Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund eine Voraussetzung ist, um überhaupt in Betracht gezogen zu werden, ist hier ein zentraler Faktor. Was dies für den Berufsaufstieg von niedriger qualifizierten Migranten bedeutet, sollte in weiteren Studien untersucht werden, lässt aber auf eine noch schwierigere Situation für Migranten auf dem weit härter umkämpften Arbeitsmarkt für geringer Qualifizierte schließen. Aber trotz zusätzlicher Leistung bleiben bestimmte leitende Positionen unerreichbar aufgrund der ethnischen Selektion durch „Gate-Keeper“. Die vorliegende Studie gibt Hinweise darauf, wie stark manche Arbeitgeber und Personalentscheider bei der Einstellung von Arbeitnehmern einem ethnisch beeinflussten Geschmack folgen. Dies wurde mit Beckers Konzept des „taste of discrimination“ bereits erwähnt.

Transaktionale Stressverarbeitung in der Typenbildung

Die in dieser Studie entwickelten vier Prototypen von Akkulturationsstress differenzieren sich hinsichtlich (1) des subjektiven Stressempfinden, (2) der Dominanz der Ablehnungserfahrung, (3) des Erfolgs/ Misserfolgs der angewandten Bewältigungsstrategien sowie (4) des Bezugs zum Herkunftsland der Eltern. Bezüglich der Stresswahrnehmung fanden sich deutliche Indizien dafür, dass Stresswahrnehmung in einem subjektiven Verarbeitungsprozess stattfindet. So bestand in beiden Gruppen eine Diskrepanz zwischen Ablehnungserfahrungen im Beruf einerseits und der Aussage, unter herkunftsbezogenem Stress zu stehen. Innerhalb der Stichprobe gab es Teilnehmer mit Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen, die aber angaben, aufgrund ihrer Herkunft nicht unter Akkulturationsstress zu stehen. Der subjektive Verarbeitungsprozess bestimmt demnach die Stresserfahrungen mit. In den Interviews zeigte sich, dass die Wahrnehmung von ablehnendem Verhalten als

„rassistisch“ oder „herkunftsbezogen“ einen Interpretationsvorgang beinhaltet, der durch die Dominanz der bisherigen Rassismuserfahrungen beeinflusst ist. Besteht z.B. aufgrund bisheriger prägender Rassismuserfahrungen die Einstellung „Deutsche sind Rassisten“, wirkt sich dies auch auf den Interpretationsvorgang und das Stressempfinden negativ aus (vgl. dazu den Typus „Rückzug & Kampf“). Als Kontrast hierzu zeigen Migranten, die dem Typus „Verarbeitungskünstler“ angehören, eine große Toleranzspanne gegenüber Ablehnungserfahrungen. Es zeigt sich hier eine Tendenz, eher andere Ursachen für das Verhalten des deutschen Umfeldes heranzuziehen, bevor auf herkunftsbezogene Ablehnung geschlossen wird. Für diese Zusammenhänge konnten auch Übereinstimmungen mit dem Forschungsstand gefunden werden (vgl. Kapitel 3; Terell, Terell und Miller, 2009).

Einbindung in den Forschungsstand zu Bewältigungsstrategien

Dass Diskriminierungen im Beruf Akkulturationsstress auslösen können, ist eine der Grundannahmen dieser Studie. Die Ergebnisse der Studie zeigen deutliche Indizien für diese These. Zudem ermittelte die Studie eine Reihe von Bewältigungsstrategien und Verhaltensreaktionen innerhalb der Stichprobe, die in Übereinstimmung mit Forschungsergebnissen aus der Stressforschung und der race-related Stressforschung stehen. Ähnlich wie in den Studien von Armstead et al. (1989) und Krieger (1998) wurden Stimmungsveränderungen wie ein höherer Level von Wut, Abscheu und Angst festgestellt. Psychologische Marginalisierung ist ebenfalls eine empirisch beschriebene Folge von Rassismuserfahrungen (Essed, 1991), welche Teilnehmer der Stichprobe als Reaktion auf Diskriminierungen zeigten. Marginalisierung meint die Zuordnung eines geringeren sozialen Status aufgrund der Herkunft und geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Wahrnehmung und Verhaltensreaktionen konnten für die beiden Prototypen mit Stress „Rückzug und Kampf“ und „Rückhalt & Kampf“ ermittelt werden. Dies gilt auch für kulturelles Misstrauen gegenüber Mitgliedern seitens der Mehrheitsgesellschaft und geringem Selbstbewusstsein als Folge

von rassistischen Ablehnungserfahrungen. Terrell, Terrell und Miller (2009) untersuchten kulturelles Misstrauen bei afroamerikanischen Studenten gegenüber weißen amerikanischen Studenten. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass kulturelles Misstrauen zu geringeren Erfolgserwartungen, Ablehnung interethnischer Beziehungen (ethnische Selektion) und der Tendenz, Situationen als rassistisch zu interpretieren, führt. Diese Verhaltensweisen wies der Prototyp „Rückzug und Kampf“ ebenfalls auf. Das Gefühl von Macht- und Hilflosigkeit (Opfergefühl) im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen wurde bereits von einer Reihe von anderen Studien belegt.²³² Diese Studie fügt sich daher in den bisherigen Forschungsstand zu race-related Stress ein. Die von dem Typus der „Verarbeitungskünstler“ bevorzugte Strategie des selbstbewussten Auftretens wurde bereits in den Studien von Pearlin & Schooler (1978) als Persönlichkeitsfaktor identifiziert, welcher eng mit positiver und aktiver Bewältigung einhergeht. Verdrängungssymptome, die nach Thompson (1996) post-traumatischen Stressreaktionen ähneln, konnten als Folge von Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Fällen auch in dieser Studie gezeigt werden.

Theoretische Bezüge zu Stereotypisierung

Brubaker (2004) untersuchte ethnische, rassistische und nationalistische Kategorisierungen (Stereotypisierungen). Die Aussagen der Stichprobe in dieser Studie zeigen, dass die Problematik der Stereotypisierung für Migranten im beruflichen Umfeld so weitreichend sein kann, dass sie schon *vor* dem Berufseinstieg Einschränkungen vornehmen, weil die Auffassung vorherrscht, in bestimmten Bereichen keine Chancen zu haben, sich gegen vorhandene Stereotype durchzusetzen. Befinden sich die Migranten bereits in einem Arbeitsverhältnis, wie in dieser Studie, versuchen sie in der Arbeitspraxis wiederkehrend gegen ethnischen Stereotype „anzukämpfen“. Ein Vorgang, der in beiden Gruppen häufig beschrieben wurde.

²³² Fernando, 1984; Petersen, 1995

Steele und Aronson (1995) stellten fest, dass Mitglieder ethnischer Minderheiten, die gesellschaftlicher Stigmatisierung ausgesetzt sind, Angst davor haben, nach negativen Stereotypen beurteilt zu werden. Diese Angst wird nach Baumeister (1984) als Bewusstsein beschrieben, welches die Person zum ständigen Überwachen der eigenen Leistung veranlasst. Auch diese Erkenntnisse stehen im Einklang mit den Ergebnissen dieser Studie. Die Erfahrungen der Befragten beider Gruppen zeigen, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei bestimmten Arbeitnehmern und Personalentscheidern die Neigung besteht, das berufliche Fehlverhalten von Migranten auf deren Herkunft zu beziehen. Dies erklärt die beschriebenen Ängste vor Stereotypisierung bei fast allen teilnehmenden Migranten. Diese Ängste waren übergreifend bei drei der vier Prototypen der Studie (ausgenommen der „Ethnisch Unabhängigen“) vorhanden. Es fällt jedoch auf, dass diese Angst besonders häufig als Handlungsgrundlage der stärker akzeptierten Migranten europäischer Herkunft beschrieben wurde.

Bezüge zum Forschungsstand Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Wie bereits in Studien aus der Arbeitsmarktforschung und qualitativen Sozialforschung²³³ untersucht, wurden in dieser Studie Fälle von Ausgrenzung durch Gate-Keeper und Diskriminierung durch Arbeitgeber beschrieben. Die Ausprägungen fehlender Akzeptanz im Berufsleben lassen sich anhand der Erfahrungen der Migranten dieser Studie exemplarisch zeigen (vgl. Kapitel 6 und 7). Die weit verbreitete Einschätzung der Befragten trotz hoher Qualifikation und guten Sprachkenntnissen „mehr leisten“ zu müssen, weisen auf ethnische Selektionsprozesse auf dem deutschen Arbeitsmarkt hin. Nur wenige Migranten sind in leitenden Positionen vertreten. Diese Studie hat einen hohen Anteil an Akademikern mit deutschem Pass. Die deutsche Staatsangehörigkeit sichert ihnen jedoch keine Gleichbehandlung auf gesellschaftlicher Ebene oder auf dem Arbeitsmarkt. Bei den Migranten

²³³ Flam; 2006; Gillmeister, H., H. Kurthen, & J. Fijalkowski. 1989; OECD 2005, 2008; Raich/Rich, 2002; ERCL, 2001, 2004; EUMC, 2003; Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, 2004

mit ausländischem Pass kommen weitere Hemmnisse hinzu: Qualifizierte Migranten ohne deutschen Pass sind struktureller Behinderung ausgesetzt. Das Prozedere zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist europaweit in Deutschland mit am stärksten eingegrenzt. Für viele wird es zu einer kaum überwindbaren Hürde, da nur in wenigen Fällen Eignungstests vorgenommen werden. Anträge auf Anerkennung der Ausbildungen, Diploma und Studienabschlüsse, sowie der Erhalt einer Arbeitserlaubnis, bleiben daher in den meisten Fällen erfolglos.²³⁴ Es bestehen kaum Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst oder als Beamten.²³⁵ Gründe dafür könnten die, in dieser Studie aufgezeigten, ethnischen Vorbehalte sein. Vielen dieser qualifizierten Arbeitskräfte droht die Arbeitslosigkeit, da der deutsche Arbeitsmarkt überhaupt nur für einen Teil der qualifizierten Migranten offen steht. Migranten mit deutschem Pass sind zwar gegenüber struktureller Diskriminierung privilegiert, dennoch sind sie – obwohl qualifizierte, in Deutschland sozialisierte Arbeitnehmer – wie Migranten mit ausländischem Pass herkunftsbezogener Ablehnung ausgesetzt. Diese Zusammenhänge sind somit nur die „Spitze des Eisberges“, können aber zum Beweggrund werden, lukrative Stellen zu kündigen, bevorzugt in (nicht-deutsche) internationale Unternehmen zu wechseln oder gegebenenfalls ins europäische Ausland auszuwandern. Im europäischen Ausland schätzen qualifizierte Migranten die Arbeits- und Lebensbedingungen „offener“ für kulturelle Vielfalt ein als in Deutschland. Innerhalb dieser Studie waren Frauen vielfach der Meinung, dass sie aufgrund ihres Geschlechts stärker unter Zweifeln an der beruflichen Kompetenz leiden. Die ausländische Herkunft gemeinsam mit dem weiblichen Geschlecht wurde von einigen Teilnehmern der Studie als eine besondere „Negativ-Kombination“ auf dem Arbeitsmarkt beschrieben.

²³⁴ Ausführlich siehe Engelmann/Müller, 2007 und Hadeed, 2004.

²³⁵ Ihr Anteil im öffentlichen Dienst liegt unter 2 %.

11.3 Akkulturationsstress als Determinante der beruflichen Partizipation von Migranten

Zur „unvorbereiteten“ deutschen Mehrheitsgesellschaft

Die jahrzehntelang propagierte politische Leitlinie „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ hat Folgen für den heutigen Umgang mit den über 15 Mio. in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Die Bilanz zur Chancengleichheit und Akzeptanz von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zeigt ein breites Spektrum an Erfahrungen auch innerhalb dieser Stichprobe: Einerseits finden sich Migranten, die Akzeptanz erlebt haben und erleben, andererseits solche, die unter starkem Akkulturationsstress aufgrund von Diskriminierungen, Ablehnungserfahrungen und Beschimpfungen leiden.

Folgen ungleicher Behandlung für den Standort Deutschland

Ungleichbehandlung gegenüber Migranten variiert in dieser Studie je nach Herkunft der Migranten. Teile der deutschen Mehrheitsgesellschaft verhalten sich nach wie vor skeptisch und ablehnend, (in massiveren Fällen auch) rassistisch und diskriminierend. Durch diese deutschen Akteure verschlechtern sich zukünftige Chancen des Standortes Deutschland im globalen Wettkampf um qualifizierte Arbeitskräfte. Diese Studie beschreibt daher letztlich nicht nur ein Problem, dass für bestimmte Migrantengruppen besteht (Afrodeutsche, Migranten europäischer Herkunft). Vielmehr behandelt sie ein Thema, dass fast *alle* Arbeitnehmer und Auszubildende mit Migrationshintergrund (unterschiedlich stark) betrifft. Aus politischer Sicht kann die herkunftsbezogene Ablehnung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt weitreichende Folgen für den Standort Deutschland haben, sollte dieses Klima nicht von Gate-Keepern zum Arbeitsmarkt, der Politik und den meinungsbildenden Gremien weiter thematisiert und bearbeitet werden. Steffen Angenendt (2008) verweist in seinem für die Friedrich-Ebert-Stiftung verfassten Gutachten zur Steuerung von Arbeitsmigration darauf, dass ein immer größerer Teil der

hochqualifizierten Arbeitnehmer ins Ausland abwandern. Qualifizierte Arbeitnehmer mit und ohne Migrationshintergrund verlassen zunehmend Deutschland.²³⁶ Daher ist es auf politischer Ebene dringend notwendig, sich ernsthaft und sachlich mit den Ängsten der deutschen Mehrheitsgesellschaft auseinanderzusetzen und diese zu abzubauen, indem die politischen Kräfte (von den Arbeitnehmerverbänden bis zur Regierung) kulturelle Vielfalt im Sinne eines „Nebeneinander“ ohne eine Verengung auf das Kosten-Nutzen-Prinzip gegenüber der Öffentlichkeit kommunizieren. Es ist an der Zeit, Deutschland als eine plurale Gesellschaft mit unterschiedlichen ethnischen Gruppen zu verstehen, nicht zuletzt da dies de facto bereits der Realität entspricht.

11.4 Ethnische Selektionsmechanismen als Forschungsfeld der Migrationsforschung

Für die Migrationsforschung zur ethnischen Ungleichheit stellt sich die Aufgabe, mit weiteren qualitativen Studien die Akzeptanzsituation von unterschiedlichen Migrantengruppen zu untersuchen. Diese Studien könnten weitere Erkenntnisse über ethnische Selektionsmechanismen²³⁷ in Deutschland hervorbringen und den Blick auf die Rolle der Gesellschaft schärfen. Um nicht bestehende Vorurteile zu bestärken, sollten diese Studien mit einer holistischen Herangehensweise und einem selbstkritischen Blick das Handeln der Akteure der deutschen Arbeitswelt gegenüber Migranten untersuchen. Die Bereitschaft hierfür beginnt auf politischer Ebene. Gerade zum jetzigen Zeitpunkt, in dem der politische Austausch zwischen Regierung und Migrantenorganisationen in Gang gerät, sind fundierte Daten als Handlungs- und Diskussionsgrundlage dringend notwendig. Ein Schwerpunkt der weiteren Forschung könnte sich mit der Ermittlung und Bündelung weiterer qualitativer Daten in Bezug auf die Thematik

²³⁶ Seit einigen Jahren wird eine Abwanderung von qualifizierten und hochqualifizierten Deutschen verzeichnet (vgl.: Angenendt, 2008: 19, Abbildung 3).

²³⁷ Der Begriff „ethnische Selektionsmechanismen“ wurde an dieser Stelle bewusst statt Diskriminierung verwendet. Dies soll zeigen, dass ethnische Selektion weit vor der eigentlichen Diskriminierung beginnt. Selektion beginnt bei der unterschiedlichen Behandlung und kann auch eine *Bevorzugung* aufgrund der Herkunft beinhalten.

„Herkunftsbezogener Stress bei Migranten“ innerhalb unterschiedlicher Migrantengruppen beschäftigen: Wie sieht die Bildungsverteilung je nach Herkunftsland, Sozialstruktur, Geburtsort und Aufenthaltsdauer bei verschiedenen ethnischen Gruppen aus? Kann von einem generell geringeren Bildungsstand und einem Mangel an Bildungsmotivation gesprochen werden? Wo wirkt die Gesellschaft integrationshemmend und wie kann das geändert werden? Auch um die weitere Debatte in Politik und Medien auf der Grundlage aktueller, differenzierter Daten führen zu können, ist dies von entscheidender Bedeutung. Darauf haben bereits Experten des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich Ebert Stiftung hingewiesen und setzten sich für ein stärkeres Integrationsmonitoring und eine spezifischere Evaluation ein.²³⁸ Es wird darauf verwiesen, dass die Bevölkerung mit Migrationshintergrund kein homogenes, sondern vielschichtig nach Rechtsstatus und sozialer Lage zusammengesetztes Segment darstellt. Um genauere Aussagen darüber zu ermöglichen, wie geringere Teilhabechancen verbessert werden können, bedürfe es einer „wesentlich verbesserten Dateninfrastruktur“ (Bartelheimer, 2005: 377). Die Notwendigkeit von Mehrarbeit als Migrant ist eine Grunderfahrung, die besonders von Migranten afrikanischer Herkunft so wahrgenommen wird, aber auch die Handlungsweise von Migranten mit europäischer Herkunft bestimmt. Ein Umstand, der in der EU-Studie der Soziologin Flam (2006) bereits beschrieben wurde. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu Akkulturationsstress sprechen für eine stärkere Einbindung der Diskriminierungs- und Akzeptanzproblematik in Migrationstudien. Stigmatisierung von Migranten findet auf politischer Ebene und vereinzelt auch auf Forschungsebene statt. Beispiel für eine eher undifferenzierte Herangehensweise ist die von der Bundespolitik und den Medien viel beachtete Studie „Ungenutzte Potenziale“ des Berlin Institutes für Bevölkerung und Entwicklung von 2009, welche versuchte Migranten nach Herkunftsgruppen mit einem „errechneten“

²³⁸ Barthelheimer, 2005

Integrationsquotienten zu belegen.²³⁹ Klaus Bade, Mitglied des Nationalen Migrationsrates, kritisierte diese Studie als kontraproduktiv für die Aufdeckung reeller Zusammenhänge. Die Wahrnehmung von Migranten auf allen gesellschaftlichen Ebenen sollte sich nicht an stereotypen Vorurteilen und einem Kosten-Nutzen-Kalkül orientieren, sondern an der Menschenwürde. Jede Person, die in Deutschland lebt, hat ein Grundrecht auf Gleichbehandlung, sofern sie sich der Verfassung und der demokratischen Grundordnung zugehörig fühlt. Menschen auf ihre Herkunft zu reduzieren, steht im Gegensatz dazu. Die Gesamtbevölkerung in Deutschland ist ethnisch heterogen, bezogen auf die Herkunft und die Sozialstruktur, und das muss nicht zwingend ein Problem sein. Das Vorgehen vieler Migrationstudien, von einer Übertragung des Bildungsdefizits von der ersten Generation auf die zweite Generation auszugehen, widerspricht den faktischen Bildungserfolgen spezifischer Migrantengruppen. So zeigen z.B. vietnamesische Flüchtlingskinder in Deutschland außergewöhnlich gute Leistungen in der Schule.²⁴⁰ Wie sind solche Zusammenhänge mit dem Humankapital-Ansatz zu erklären? Hier zeigt sich der bedeutende Einfluss von sozialer Unterstützung und der Bildungsorientierung der Eltern. Nicht allen Migranten fehlt aufgrund von Bildungsdefiziten und fehlender Sprachkenntnisse die Möglichkeit, den schulischen Werdegang ihrer Kinder zu unterstützen. Den Humankapitalansatz auf alle Migrantengruppen mit unterschiedlichem Status zu übertragen, bedeutet, die *unterschiedlichen* Voraussetzungen in Bildung, Sprache und Sozialisation sowie die Differenz der Sozialstruktur zwischen in Deutschland etablierten ethnischen Gruppen, Spätaussiedlern, Arbeitsmigranten oder Asylsuchenden nicht ausreichend zu berücksichtigen. Vorhandene Studienergebnissen renommierter Institute und Forschungseinrichtungen zur

²³⁹ Ein Beispiel ist die in Politik und Medien vielfach beachtete Studie von Woellert, Kröhnert, Sippel und Klingholz „Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland“ des Berlin-Institutes für Bevölkerung und Entwicklung, 2009. In dieser Studie wird aus verschiedenen Merkmalen ein „Index“ gebildet, der den Integrationsgrad von ethnischen Gruppen nach Herkunftsland „berechnen“ soll. Sozialstrukturelle Merkmale werden dort nicht einbezogen, obwohl sie einen größeren Einfluss auf die Ressourcen zur Integration haben als die Herkunft.

²⁴⁰ 50 Prozent aller vietnamesischen Einwandererkinder schaffen den Sprung auf das Gymnasium. Die Zeit, Nr.5, 22.Januar 2009, S. 31-32.

Diskriminierungsproblematik weisen auf die Handlungsnotwendigkeit die Akzeptanz von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zu verbessern (OECD, ECR, Bundesamt für Migration). Die Berücksichtigung dieser Studien und die verstärkte Einbindung interdisziplinärer Erkenntnisse, bereits bei der Entwicklung des Forschungsdesigns, könnten helfen die Ursachen von Ungleichheit schon auf Individualebene aufzudecken.

Deutschlandweite Akzeptanzstudien zu herkunftsbezogenem Akkulturationsstress auf dem Arbeitsmarkt sind nur partiell zu finden. Hier dokumentiert sich Forschungsbedarf für qualitative Grundlagenforschung biographische Einflussfaktoren auf das Stressempfinden von Migranten näher zu betrachten.

Folgestudie zu Akkulturationsstress von Migranten in Deutschland

Als Weiterführung dieser Studie wäre es interessant, das Forschungskonzept mit demselben Leitfaden, einem modifizierten Kurzfragebogen, aber einem neuen Sampling aus Teilnehmern mit geringerem Ausbildungsgrad (Hauptschulabschluss, Realschulabschluss) und kürzerer Aufenthaltsdauer durchzuführen. Diese Studie könnte neben dem Stressempfinden den Unterschied der Erfahrungen je nach Bildungsstand als Untersuchungsgegenstand haben. Die Ergebnisse könnten dann mit den Ergebnissen dieser Studie verglichen werden.

11.5 Abbau von Akkulturationsstress

Implikationen für Politik und Gesellschaft

Die Ergebnisse bekräftigen die Notwendigkeit, sich der Aufgabe bewusst zu werden, dass das sozialpolitische und gesellschaftliche Bild von Deutschland einer Änderung bedarf. Das jetzige Negativ-Bild von „Ausländern“ und „Ausländerbeschäftigung“ ist einseitig und unterschätzt die bereits vorhandene Integration und Qualifikation von bikulturellen Migranten oder Migranten mit langer Aufenthaltsdauer. Angesichts des wachsenden Anteils von Menschen, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland eingewandert sind (Migranten der

zweiten und dritten Generation), ist das frühere Bild der kaum eingebundenen und integrationswilligen Migranten bereits veraltet. Schulische Ungleichbehandlung und Diskriminierung im Alltag und auf dem Arbeitsmarkt sind aber weiterhin deutsche Realitäten, die in Zukunft abgebaut werden müssen. Ausgangspunkt muss eine Wahrnehmung von Migranten als Teil der „Ingroup“ (Gesellschaft) mit allen dazugehörigen Rechten sein. Dies bedeutet einen grundsätzlichen Perspektivwechsel in der Gesellschaft (Politik, Wissenschaft und Bevölkerung) und eine multiethnische Öffnung des Arbeitsmarktes (Abbau von Diskriminierung und ethnischen Stereotypen). Dafür ist es wichtig, deutsche Gate-Keeper (z.B. Personalentscheider bei der Agentur für Arbeit oder Arbeitgeber) zu sensibilisieren und Diskriminierungen stärker strafrechtlich zu verfolgen. Qualifizierte Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sollten nicht mit dem „ethnischen Blick“ gesehen werden. Eine Bevorzugung/Benachteiligung aufgrund rassistischer, ethnozentrischer oder sexistischer Kriterien ist nicht akzeptabel, will man einen kulturell offenen Arbeitsmarkt erreichen. Im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion um die Steuerung der Arbeitsmigration von qualifizierten Einwanderern nach Deutschland stehen sich zwei paradoxe Vorstellungen gegenüber: Einerseits werden die Leistungen von Migranten trotz Qualifikation durch das deutsche Umfeld weniger geschätzt und Diskriminierungen sind akzeptierte Realität, auf der anderen Seite will Deutschland für Hochqualifizierte attraktiv sein. Die Feststellung, dass Deutschland sich aus arbeitsmarktpolitischer Sicht „auf der Suche“ nach qualifizierten Migranten befindet, eröffnet eine neue Sicht auf die Thematik dieser Arbeit. Ursprünglich standen in erster Linie die individuellen Probleme der Migranten im Umgang mit fehlender Akzeptanz trotz sozialer und kultureller Verortung in der deutschen Gesellschaft im Mittelpunkt. Mit Blick auf den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskurs wird jedoch die politische Tragweite der Nicht-Akzeptanz hochqualifizierter Migranten für den deutschen Arbeitsmarkt und den Wirtschaftsstandort Deutschland deutlich. Während hier lebende und integrierte Migranten mit Hochschulabschluss und deutschen Sprachkenntnissen mit einer

ungleichen Behandlung zu kämpfen haben und deshalb zum Teil ihren Arbeitsplatz kündigen oder auswandern, versucht man auf Bundesebene Migranten mit hoher Qualifikation anzuwerben. Meine These als Migrationsforscherin ist, dass solange keine grundsätzliche Akzeptanz von Arbeitnehmern unterschiedlicher Herkunft durch die Mehrheitsgesellschaft besteht, Deutschland diese „begehrten“ ausländischen Arbeitnehmer nicht halten können und die jetzige Abwanderung von qualifizierten Arbeitnehmern fortschreiten wird. Die unterschiedlichen Ausprägungen dieser Ablehnung zeigen, dass Diskriminierungen nur die „Spitze des Eisberges“ im Spektrum der unterschiedlichen Ablehnungserfahrungen sind. So ist nicht allein die offene Diskriminierung ein Problem, vielmehr ist es der subtile Charakter von Ausgrenzungsmechanismen, der ebenso effektiv die Arbeit der Migranten erschwert. Dies kann als eine der wichtigsten Erkenntnisse der Studie gewertet werden. Die Bedingungen für Migranten in Deutschland sind nicht nur auf dem Arbeitsmarkt bedenklich.²⁴¹ Dennoch sollte an dieser Stelle betont werden, dass die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Stichprobe ein gleichberechtigtes Nebeneinander von der Mehrheit innerhalb der Vergleichsgruppe Europa und einem kleineren Teil der Befragtengruppe Afrika beschrieben wurde. Von einem generellen Akzeptanzproblem im beruflichen Umgang kann daher nicht gesprochen werden. Trotzdem stehen ausländische Arbeitnehmer – 50 Jahre nach Anwerbung der ersten Gastarbeiter – noch immer vor dem Problem, gegen Ängste der deutschen Mehrheitsbevölkerung um „ihre“ Arbeitsplätze ankämpfen zu müssen.²⁴² Und das, obwohl auf wissenschaftlicher Ebene sich diese allgemein verbreitete Annahme als falsch herausgestellt hat (Angenendt, 2008: 18) und einige dieser Migranten der ersten Generation die Bundesrepublik in den 60er Jahren mit ihrer Arbeit mitaufgebaut haben. Trotzdem wurden im Jahre 2008 Migranten erneut in Wahlkämpfen als „kriminelle Sozialschmarotzer“, „integrationsunwillig“ und „wenig gebildet“ dargestellt (Meier-Braun, 2008).

²⁴¹ Vgl. Kapitel 5 „Lebenswelten von Migranten“.

²⁴² Siehe Kapitel 1.

Auf die hier lebenden Migranten, die mehrheitlich eine Aufenthaltsdauer von über 20 Jahren haben oder in der zweiten Generation in Deutschland leben, wirkt diese Stigmatisierung verletzend. Vor dem Hintergrund der Forderung nach mehr politischer Partizipation von Migranten ist dies ein bedenklicher Umstand. Um die herkunftsbedingt schlechteren Rahmenbedingungen von qualifizierten Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zu verbessern, sind vielschichtige Auseinandersetzungen und Neudefinitionen nötig. Der Leiter des Gesprächskreises „Migration und Integration“, Günther Schulze, fasste dies bereits vor 15 Jahren wie folgt zusammen:

„Nicht das Alter oder die Aufenthaltsdauer allein führen dazu, dass jemand sich als gleichberechtigtes Mitglied unserer Gesellschaft empfindet und Chancenungleichheiten verschwinden. Die berufliche Situation und damit die konkreten Arbeitsbedingungen haben wesentlichen Einfluss auf den Integrationsprozess. Neben der Beseitigung rechtlicher Diskriminierungen muss nach wie vor die Verbesserung der schulischen und beruflichen Situation von Einwanderern ein vordringliches Ziel der Politik sein.“ (Schulze, 1993:68)

Diese Arbeit möchte einen Beitrag dazu leisten, Vorbehalte abzubauen und so Platz für ein neues deutsches Selbstverständnis einer pluralen Gesellschaft mit breiter Akzeptanz für Migranten zu schaffen. Bestünde diese breite Akzeptanz innerhalb der deutschen Mehrheitsbevölkerung, gäbe es automatisch weniger Beweggründe zur Diskriminierung von Migranten und diese stünden entsprechend weniger unter Akkulturationsstress.

Bibliographie

- Angenendt, Steffen. 2008. Die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland – Gutachten der Friedrich Ebert Stiftung. WISO Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik September 2008. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Armstead, C; Lawler, K.; Gordon, G. & Cross, J. 1989. Relationship of Racial Stressors to Blood Pressure Responses and Anger Expression. *Health Psychology*, 1989, 541-556.
- Arndt S. 2001. *Afrikanbilder*. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster: Unrast Verlag.
- Ayim, M. 2002. *Grenzenlos und unverschämt*: Fischer Verlag.
- Ayim, M. 2002. Weißer Stress und Schwarze Nerven – Stressfaktor Rassismus. In *Grenzenlos und unverschämt*, (Hrsg.): Ayim, M. Frankfurt: Fischer Verlag, 111-139.
- Ayim, M. 2002. Die afro-deutsche Minderheit. In *Grenzenlos und unverschämt*, (Hrsg.): Ayim, M. Frankfurt: Fischer Verlag, 139-158.
- Bade, K. 1992. *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart*. München: Beck Verlag.
- Bade, K. 1994. *Das Manifest der 60: Deutschland und die Einwanderung*. München: Beck Verlag.
- Bade, K. 2006. Integration und Politik. *Aus Politik und Zeitgeschichte – Beilage zur Wochenzeitung das Parlament*, 2006, 3-6.
- Baldwin, J. und Bell, Y. 1985. The African Self-Consciousness Scale: An Africentric Personality Questionnaire. *The Western Journal of Black Studies*, 1985, 61-68.
- Bartelheimer, P. 2005. Migration. In *Berichterstattung zur Sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen*, (Hrsg.): Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) Wiesbaden: VS Verlag.

- Baumeister, R. 1984. Cooking under Pressure: Self-Consciousness and Paradoxical Effects of Incentives on Skillfull Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984, 610-620.
- Bechhaus-Gerst, M. 2004. *AfrikanerInnen in Deutschland und Schwarze Deutsche-Geschichte und Gegenwart*. Münster: Lit Verlag.
- Beck, M. 2005. *Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik: Memorandum der Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration*. Bonn: Beauftragte der Bundesregierung für Migration ,Flüchtlinge und Integration.
- Becker, G. 1971. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bender, S und W. Seifert. 1996. Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt. Nationalitäten- und Geschlechterunterschiede. *Zeitschrift für Soziologie*, 1996, 473-495.
- Benndorf, R. 2009. *Lebensperspektive Deutschland. Afrikanerinnen und Afrikaner in Deutschland und ihre gesellschaftliche Integration*. Marburg: Tectum Verlag.
- Berliner Zeitung. 2008. "Deutschland bei Integration nur im Mittelfeld". 7.1.08
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration Flüchtlinge und Integration. 2007. *7.Bericht für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland*. Nürnberg: Bundesamt für Migration.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration Flüchtlinge und Integration. 2005. *5.Bericht für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland*. Nürnberg: Bundesamt für Migration.
- Berry, J. W. und Annis, R. C. 1974. Acculturative Stress. The Role of Ecology, Culture and Differentiation. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 1974, 382-402.
- Berry, J. W.; U. Kim, T Minde und D. Mok. 1987. Comparative Studies of Acculturative Stress. *International Migration Review*, 1987, 491-511.
- Berry, J. W. 1992. Acculturation and Adaption in a New Society. *International Migration*, 1992, 69-85.
- Berry, J. W. 2006. Stress Perspectives on Acculturation. In *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*, (Hrsg.) Sam, D. und J. W. Berry. Cambridge: Cambridge University Press.

- Berry, J. W.; Kim U.; Power S. und Young, M. 1989. Acculturation Attitudes in Plural Societies. *Applied Psychology*, 1989, 185-206.
- Berry, J.W. und Sam, D. L. 1997. Acculturation and Adaption. *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, (ed.): Berry, J.W, Segall, M. H. & C. Kagitcibasi. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bieling, H. J., B. Bock, und F. Deppe. 1993. Hessenreport: Migration, Arbeitsmarkt, Regulation unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsmarktes in Hessen. *Arbeitspapier der Forschergruppe Europäische Integration*.
- Biller, M. 1989. *Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Blackshire-Belay, A. 1996. *The African-German Experience – Critical Essays*. Westport: Praeger Publisher.
- Bommes, M. und M. Krüger-Potratz. 2008. *Migrationsreport 2008*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Bonacich, E. 1972. A Theorie of Ethnic Antagonism: The Split Labour Market. *ASR*, 1972, 547-559.
- Boos-Nünning, U. und Karakasoglu, Y. 2005. Welche Ressourcen haben junge Migrantinnen? Plädoyer für einen Perspektivwechsel. *Migration und soziale Arbeit*, 2005, 219-232.
- Boos-Nünning, U. 2006. Berufliche Bildung von Migranten und Migrantinnen. In *Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen*, (Hrsg.): Gesprächskreis Migration und Integration. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Borjas, G. J. 2000. *Labor Economics*. Boston: Mac Graw-Hill Press.
- Bös, M. 2005. *Rasse und Ethnizität. Zur Problemgeschichte zweier Begriffe in der amerikanischen Soziologie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bös, M. 2005. Formen der Zugehörigkeit: Entwicklungen in der soziologischen Ethnizitätsforschung. In *Die Entwicklung des soziologischen Wissens*, (Hrsg.): Genov, N. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bös, M., von Below, S. und L. W. Roberts. 2005. Can the North American Model of Ethnicity be applied to Europe? The German Example. *The Tocqueville Review*, 2005, 36.

- Bös, M. and Hebel K. 2006. *Theorien der Ethnizität. Eine sozialwissenschaftliche Einführung mit Quellen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bös, M. 2008. Ethnizität. In *Handbuch Soziologie*, (ed.): Korte, H.; Low, M. und M. Schroer. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bremer, P. 2000. *Ausgrenzungsprozesse und die Spaltung der Städte- Zur Lebenssituation von Migranten*. Opladen: Leske Budrich Verlag.
- Brubaker, R. 2004. *Ethnizität ohne Gruppen*. Hamburg: HIS Verlag.
- Bundesbeauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. 2009. *Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft*.
- Campt, T. 2004. *Other Germans. Black Germans and the Politics of Race, Gender and Memory in the Third Reich*. Michigan: University of Michigan Press.
- Carver, C. / M. Scheier. 1989. Assessing Coping Strategies: A Theoretically based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989, 267-283.
- Castle, S. 1995. How Nation States respond to Immigration and Ethnic Diversity. *New community*, 1995, 293-308.
- Constant , A und Massey, D. 2003. Labour market segmentation and the Earnings of German Guest Worker. *Population Research and Policy Review*, 2003, 5-30.
- Decker, O. und Brähler, E. 2006. *Vom Rand zur Mitte*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Der Spiegel: „Ausländer: Das Volk hat es statt“. 1982: 23-30.
- Diaz Guerrero, R. 1979. The Developement of Coping Style. *Human Developement*, 1979, 320-331.
- Diekmann, A, Engelhardt H., u P. Hartmann. 1993. Einkommensungleichheit in der Bunderepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? *Mitteilungen der Arbeitsmarkt Berichte*, 1993, 386-398.
- Dohrenwend, B. 1974. *Stressful Life Events: The Nature and Effects*. New York: Wiley Press.
- Dovidio, A. und Esses, B. 2001. Immigrants and Immigration. *Journal of Social Issues*, 2001, 431-456.
- Du Bois, W. E. B. 1903. *The Souls of Black Folks*. Chicago: A.C Mc Clug and Company.

- Eisenstadt, S. 1954. *The Absorption of Immigrants. A comparative Study*. London: Routledge & Kegan Paul LTD.
- El-Tayeb, F. 2001. *Schwarze Deutsche. Der Diskurs um Rasse und nationale Identität 1890-1933*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Engelmann, E. und M Müller. 2007. *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg: Tür an Tür Integrationsprojekte GmbH.
- Essed, P. 1991. *Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary Theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Esser, H. 1980. *Aspekte der Wanderungssoziologie- Assimilation und Integration von Wanderer, ethnischen Gruppen und Minderheiten*. (Hrsg.) Esser, H. Darmstadt: Luchterland Verlag.
- Esser, H. 1983. Multikulturelle Gesellschaft als Alternative zu Isolation und Assimilation. In *Die fremden Mitbürger- Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Ausländern*, (Hrsg.) Esser, H. (Düsseldorf: Patmos Verlag).
- Esser, H. 2006. *Sprache und Integration*. Frankfurt: Campus Verlag.
- European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). 2001. *Bericht über Deutschland*. Europäische Kommission: Straßburg.
- European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). 2004. *Bericht über Deutschland*. Europäische Kommission: Straßburg.
- European Monitoring Center on Racism and Xenophobia (EUMC). 2004. *Migrants, Minorities and Employment. Exclusion, Discrimination and Anti-Discrimination. A Comparative Study*. Straßburg.
- European Monitoring Center on Racism and Xenophobia (EUMC). 2005. *Jahresbericht. Bericht zur Arbeitswelt*.
- Eyferth, K; Brand U. und Hawel, W. 1960. *Farbige Kinder in Deutschland- Die Situation der Mischlingskinder und die Aufgaben ihrer Eingliederung*. München: Juventa Verlag.
- Fernando, S. 1984. Racism as a Cause of Depression. *International Journal of Social Psychiatry*, 1984, 41-49.

- Ferreira, G. K. 2008. *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast Verlag.
- Fassmann, H.; Minz, J. 1996. *Migration in Europa*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Flam, H. 2007. *Migranten in Deutschland*. Konstanz: UVK Verlag.
- Flick, U. 2002. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbeck: Rowohlt Verlag.
- Florack, A. und Quadflieg, C. 2002. Akkulturation und Selbstwert von Eriern in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 2002, 157-167.
- Fuchs-Heinritz, W. 2005. *Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Fuhse, J. A. 2008. *Ethnizität, Akkulturation und persönliche Netzwerke von italienischen Migranten*. Opladen: Budrich Verlag.
- Gesprächskreis für Migration und Integration. 2006. *Kompetenzen Stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Gesprächskreis für Migration und Integration. 2008. *Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. WISO Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, 2008.
- Gillmeister, H.; H. Kurthen und J. Fijalkowski. 1989. *Ausländerbeschäftigung in der Krise: die Beschäftigungschancen -und Risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie*. Berlin: Edition Sigma.
- Goldberg, A.; D. Mourinho und U. Kulke. 2003. *Arbeitsmarkt- Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland*. Geneva: International Papers 7.
- Gordon, M. 1964. *Assimilation in American Life*. New York: Oxford University Press.
- Gordon, M. 1978. *Human Nature, Class and Ethnicity*. New York: Oxford University Press.
- Granato, N. 2003. *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Opladen: Leske Budrich.
- Guggeis, K. 1992. *Der Mohr hat seine Schuldigkeit noch nicht getan*. Saarbrücken: Breitenbach Verlag.
- Hadeed, A. 2004. *Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos; Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen*. (10 ed). Oldenburg: Schriftenreihe des IBKM.

- Hahn, S. 2001. Fremd im eigenen Land. Rassismuserleben afro-deutscher Kinder. *KITA Spezial*, 2001, 28-41.
- Hall, S. 2000. Rassismus als ideologischer Diskurs. In *Theorien über Rassismus*, (Hrsg.) N. Räthzel .Hamburg: Argument Verlag.
- Hall, S. 2004. Das Spektakel des Anderen. In *Ideologie Identität Repräsentation*, (Hrsg.) Koiovisto, J. ; A. Merkens. Hamburg: Argument Verlag.
- Han, P. 2005. *Soziologie der Migration*. 2. Auflage ed. Stuttgart: Lucius und Lucius Verlag.
- Harrel, J. 1979. Analyzing Black Coping Styles: A Supplemental Diagnostical System. *The Journal of Black Psychology*, 1979, 99-108.
- Harrel, J.; M. Merrit und J. Laku. 1998. Racism, Stress and Desease. In *African MAfrican Mental Health*, (Hrsg.) Jones, J. M. Hampton: Copp and Henry Publishers.
- Häußermann, H und A. Kapphan. 2008. Integrationspolitik der Städte- ein Paradigmenwechsel. In *Migartionsreport 2008*, (Hrsg.) Bommers, M.; M. Krüger-Potratz. Frankfurt: Campus Verlag.
- Heckmann, F. 1981. *Die Bundesrepublik- Ein Einwanderungsland? Zur Soziologie der Gastarbeiterbevölkerung als Einwanderungsminorität*. Stuttgart: Enke Verlag.
- Heckmann, F. 1992. *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation*. Stuttgart: Enke Verlag.
- Heitmeyer, W. 2005. *Deutsche Zustände*. Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Herbert, U. 2001. *Die Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Gastarbeiter und Flüchtlinge*. München: Beck Verlag.
- Herbert, U. 2003. *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Hobfoll, S. E. 1988. *The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere Publishing.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. 1973. *Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz*. Stuttgart: Enkel Verlag.
- Hooks, B. 2003. *Rock my Soul. Black People and Self-Esteem*. New York: Atria Books.
- Hopf, C. 1993. *Zum Verhältnis von innerfamiliären sozialen Beziehungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Entwicklungen*. Hildesheim: Institut für Sozialwissenschaft.

- Hopf, C. 2000. *Das qualitative Interview. Ein Überblick.* (Hrsg.) Flick, U; von Kardoff, E. Reinbeck: Rowolt Verlag.
- Horenczyk, G. *Acculturation Conflicts and Life Satisfaction among Russian Immigrants in Israel.* 1996. Quebec City, Poster Paper, XIV Biennial Conference.
- Horenczyk, G. 1997. Immigrants Perceptions of Host Attitudes and their Reconstruction of Cultural Groups. *Applied Psychology* , 1997, 34-38.
- Hönekopp, E.; G. Will, & S. Rühl. Migrants, Minorities and employment in Germany. European Monitoring Center on Racism and Xenophobia (EUMC). 3. 2002.
- Höpker, W. 1984. *Festschrift Hundert Jahre Afrika und die Deutschen.* (Hrsg.) Deutsche Afrika Stiftung. Pfullingen: Stiftungsverlag.
- Hummich, M. 2002. *Bildungserfolg und Migration. Biographien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft.* Opladen: Leske Budrich Verlag.
- Jerusalem, M. 1992. *The Psychosocial Dynamics of Stress.* Kiel: Institut für Pädagogik, Universität zu Kiel.
- Jones, R. L und Lewis-Trotter, P. 2004. Racism: Psychological Perspectives. In *Black Psychology*, (Hampton , VA: Copp/ Henry Press).
- Kalter.F / Granato.N. 2001. Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2001, 497-520.
- Kelle, U. und Kluge, S. 1999. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung.* Opladen: Leske Budrich Verlag.
- Kelle, U. 2000. Computergestützte Analyse qualitativer Daten. In *Qualitative Forschung . Ein Handbuch*, (Hrsg.) Flick, U. / E. von Kardoff. Hamburg: Rowolt Verlag.
- Kleinert, C. 2004. *Fremdenfeindlichkeit. Einstellungen junger Deutscher zu Migranten.* Wiesbaden: VS Verlag.
- Klonoff, E. und Landrine, H. 1996. *African American Acculturation- Deconstructing Race and Reviving Culture.* London: Sage Publications.
- Kobasa, S. C und Puccetti, M. C. 1983. Personality and social psychology of stress and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983, 839-850.

- Krieger, N.; Sidney, S. und C. Oakley. 1998. Racial Discrimination and skin Color in the CARDIA Study: Implications for the Public Health Research. *American Journal of Public Health*, 1998, 1308-1313.
- Krohne, H. 1984. *Coping with Stress*. Mainz: Mainzer Berichte der Persönlichkeitsforschung, Universitätspresse.
- Kuckartz, U. 2005. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamnek, S. 2005. *Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Laurè al-Samarai, N. 2004. Unwegsamen Erinnerungen: Auto/biographische Zeugnisse von Schwarzen Deutschen aus der BRD und der DDR. In *AfrikanerInnen in Deutschland und schwarze Deutsche- Geschichte und Gegenwart*. Münster: Lit Verlag.
- Lazarus, R. S. 1993. Coping Theory and Research: Past, Present and Future. *Psychosomatic Medicine*, 1993, 234-247.
- Lazarus, R. S. und S. Folkman. 1984. *Stress, Appraisal und Coping*. New York: Springer.
- Lewis-Trotter, P. und J. M. Jones. 2004. Racism: Psychological Perspectives. In *Black Psychology* (Hrsg.) Jones, J. M. Hampton, VA: Coob and Henry.
- Liebkind, K. und Jasinskaja-Lathi, I. 2000a. Acculturation and psychological well-being among immigrant adolescents in Finland. *Journal of Adolescent Research*, 2000, 446-469.
- Liebkind, K. und Jassinskaja-Lathi, I. 2000. The Influence of Experiences of Discrimination on Psychological Stress: A Comparison between seven Immigrant Groups. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 2000, 1-16.
- Lusane, C. 2003. *Hitlers Black Victims. The Historical Experiences of Afro-Germans, European Blacks, Africans and African Americans in the Nazi-Era*. London: Routledge.
- Luthanen, S. und D. Crocker. 1996. Collective Self-Esteem Scale. In *Handbook of Tests and Measurements for Black Populations*, (ed.) Jones, R. L. Hampton: Cobb & Henry Publishers.
- Mannheimer Zentrum für Methoden, Umfragen und Analysen. *ALLBUS 2006*. Mannheim: GESIS.

- Mayring, P. 1997. *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Mayring, P. 2003. *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Meier-Braun, Karl-Heinz. 2002. *Deutschland Einwanderungsland*. Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Meier-Braun, Karl-Heinz. 2008. Migration, Wahlkämpfe und Medien. *WISO direkt, Analyse und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, 2008.
- Mukazhanov, T. 2004. *Ein "weltoffenes Land"? Deutschlands langer Weg zu einer neuen Politik der Zuwanderung*. Dissertation. Freiburg: Albert Ludwig Universität.
- Myrdal, G. 1944. *An American Dilemma. The Negro Problem and Modern Democracy*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Neuspiel, D. R. 1996. Racism and Perinatal Addition. *Ethnicity and Disease*, 1996, 47-55.
- Nitsch, J. R. 1981. *Stress: Theorien, Untersuchungen und Maßnahmen*. Stuttgart: Hans Huber Verlag.
- Noelle-Neumann, E. und Köcher, R. 2002. *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie*. 11 ed. München: Institut für Demoskopie Allensbach.
- Noelle-Neumann und Köcher, R. 2009. *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998-2002*. Allensbach: Institut für Demoskopie.
- Noh, S.; Beiser, M.; Kaspar, V. und F. Hou. 1999. Perceived Racial Depression and Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 1999, 193-207.
- OECD. Organisation for Economic Cooperation and Development. 2005. *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. Organisation for Economic Cooperation and Development. 2007. *Jobs for immigrants: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*. Vol. 1 Paris: OECD.
- OECD. Organisation for Economic Cooperation and Development. *Beschäftigungsausblick 2008*. Paris: OECD Publishing.
- Oguntoye, K.; M. Opitz und D. Schultz. 1986. *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Frankfurt: Fischer Verlag.

- Operario, D und S. Fiske. 2001. Stereotypes: Content , Structures, Processes and Context. In *Blackwell Handbook of Social Psychology. Intergroup Processes*, (Hrsg): Brown, R and S. Gaertner. Oxford: Blackwell.
- Okpara-Hoffmann, J. 2004. *Schwarze Häftlinge und Kriegshäftlinge in deutschen Konzentrationslagern*. In: *The Black Book* (Hrsg.) Antidiskriminierungsbüro Köln. 2004, 54-58.
- Oswald, I. 2007. *Migrationsssoziologie*. Konstanz: Beltz Verlag.
- Parker, J. und Endler, N. 1996. Coping and Defense: A Historical Overview. In *Handbook of Coping*, (Hrsg.) Zeitler, M, / N. Endler. New York: Wiley.
- Parsons, T. 1966. Full Citizenship for the Negro American? A Sociological Problem. In *The Negro American*, (ed.)Parsons, T. Clark K. B. (Boston: Houghton Mifflin).
- Pearlin, L. und Schooler, C. 1978. The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 1978, 1-21.
- Pernice, R. und J. Brook. 1996. Refugees' and Immigrant's Mental Health. *The Journal of Social Psychology*, 1996, 511-519.
- Peterson, P. E. 1995. *Classifying by Race*. Princeton: Princeton University Press.
- Petroglou, P. 2007. Interkulturelle Adaption und akkulturativer Stress von Migranten aus Griechenland. Dissertation. Trier : Universität, Fachbereich Psychologie.
- Phillipps, A. 2007. Die Perspektive der Mainstream-Soziologie zu Migranten und Arbeitsmarkt. In *Migranten in Deutschland*, (Hrsg.) Flam, H. Konstanz: UKV Verlag.
- Phinney, J. 1990. Ethnic Identity in Adolescents and Adults. A Review of Research. *Psychological Bulletin*, 1990, 499-514.
- Poenike, A. 2001. *Afrika in deutschen Medien und Schulbüchern*. *Zukunftsforum Politik*, Nr.29. Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.
- Poenike, A. 2003. *Afrika realistisch darstellen: Diskussionen und Alternativen zur gängigen Praxis*. *Zukunftsforum Politik*, Nr. 55. Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.
- Poenike, A. 2008. *Afrika im neuen Geschichtsbuch. Eine Analyse der aktuellen deutschen Geschichtsbücher*. Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.
- Portes, A. 2003. Ethnicities: Children of Migrants in America. *Development*, 2003, 42-52.

- Radkte, F. und Stosic, P. 2008. Sozialraum und Netzwerke, Semantiken kommunaler Integrationspolitik. In *Migrationsreport 2008*, (Hrsg.) Bommers, M. and Krüger-Potraz, M. Frankfurt: Campus Verlag.
- Rahrahkshian, M. 2007. *Das psychische Befinden von iranischen Migranten. Zur Bedeutung des Attributions- und Bewältigungsstils bei der Auseinandersetzung mit akkulturativem Stress*. Dissertation. Universität Hamburg, Psychologie.
- Raich, P. A und Rich, J. 2002. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, 2002, 480-518.
- Raiser, U. 2007. *Erfolgreiche Migranten im deutschen Bildungssystem- es gibt sie doch*. Berlin: LIT Verlag.
- Redfield, R.; Linton, R. und R. Herscovits. 1967. *Memorandum for the Study of Acculturation*. (Hrsg.) Redfield, R. Garden City: National Historical Press.
- Ricker, K. 2003. Migration, Biographie, Identität -Der biographische Ansatz in der Migrationsforschung. In *Wider die Ethnisierung einer Generation. Beiträge zur qualitativen Sozialforschung*, (Hrsg.) Badawia, T.; Hamburger, F.; Hummich, H. Frankfurt: IKO Verlag.
- Ruhrmann, G. 2002. Eindimensional, selten und auf Kriminalität reduziert. Berichterstattung über MigrantInnen in deutschen Medien. *Zeitschrift für Kommunikationsökologie*, 2002, 21-25.
- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. 2004. *Migration und Integration. Erfahrungen nutzen, Neues wagen*: Bundesministerium des Innern.
- Schmalz-Jacobsen, C. 1995. *Ethnische Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Beck Verlag.
- Schmidt, W. 2006. *Kollegialität trotz Differenz. betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen zwischen bei beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*.
- Schmitt-Beck, R. 2004. Ablehnung der sozialen Integration von Ausländern in Deutschland 1980-2000. In *Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Analysen mit ALLBUS Daten aus zwei Jahrzehnten*, (Hrsg.) Schmitt-Beck, R. & M. Wasmer. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schmitz, Paul, I Jassinskaja-Lathi, K Liebkind und G. Horenczyk. 2003. The Interactive Nature of Acculturation: Perceived Discrimination, Acculturation Attitudes and Stress Among Young ethnic Repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations*, 2003, 79-97.

- Schultze, G. 1993. Berufliche und soziale Integration türkischer Arbeitnehmer-Vergleich der ersten und der zweiten Generation. In *Chancengleichheit für ausländische Jugendliche*, (Hrsg.) Gesprächskreis Arbeit und Soziales (Bonn: Friedrich Ebert Stiftung).
- Schulze, G. 1993. Berufliche und soziale Integration türkischer Arbeitnehmer-Vergleich der ersten und zweiten Generation. In *Chancengleichheit für ausländische Jugendliche*, (Hrsg.) Friedrich Ebert Stiftung: Gesprächskreis Arbeit und Soziales 29 ed. (Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung).
- Schütz, A. 1972. *Collected Papers .I. The Problem of Social Reality*. Nijhoff: The Hague.
- Schütz, A. and I. Sellin. 2006. *Multidimensionale Selbstwertkala*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schwarzer, R. 2000a. *Stress, Angst und Handlungsregulation*. Berlin: Kohlhammer Verlag.
- Schwarzer, R. 2000. Coping with Stress at Work. In: *Basic Principles of Behavior. A Handbook*, (Hrsg.) Locke, E. A. (Oxford: Blackwell).
- Seaton, E. K. 2003. An Examination of the Factor Structure of the Index Race Related Stress Among a Sample of African American Adolescents. *Journal of Black Psychology*, 2003, 292-307.
- Seifert, W. 2009. *Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland. Gutachten für die "Unabhängige Kommission für Zuwanderung"*. Düsseldorf: Bundesministerium für Inneres.
- Selye, H. 1976. *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths Press.
- Selye, H. 1991. *Stress beherrscht unser Leben*. München: Heyne Verlag.
- Sinus Institut. 2008. *Migranten Milieu Studie*. Heidelberg: Sinus Verlag.
- Sontheimer, M. 2008. Jung, gut und unerwünscht. *Der Spiegel*, 2008.
- Sow, Noah. 2008. *Deutschland Schwarz Weiss: der tägliche Rassismus*. München: Bertelsmann.
- Speitkamp, W. 2005. *Deutsche Kolonialgeschichte*. Stuttgart: Reclam Verlag.
- Spiewak, M. 2009. Das vietnamesische Wunder. *Die Zeit*, 2009, 31-32.
- Statistisches Bundesamt. 2004. *Strukturdaten Migration 2004*. Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt. 2005. *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. 2006. *Migrationsbericht 2006*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. 2007. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt. 2008. *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden. Fachserie 1 Reihe 2.2.
- Steele, C und J. Aronson. 1995. Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 797-811.
- Stephan, W. G. und C. W. Stephan. 1985. Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 1985, 157-175.
- Stiftung Zentrum für Türkeistudien. 2007. *Perspektiven des Zusammenlebens: Die Integration türkischstämmiger Migranten und Migrantinnen in NRW*. Duisburg: Institut der Universität Duisburg/Essen.
- Taijfel, H und J Turner. 1986. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In *Psychology of Intergroup Relations*, (Hrsg.) Wocherl, S. and W. Augustin, 1986, 23-67.
- Terell, F.; S. Terell, und F. Miller. 2009. Level of Cultural Mistrust as a Function of Educational and Occupational Expectations among Black Students. *Adolescence*, 2009, 573-578.
- Thomson, V. 1996. Perceived experiences of racism as stressful life events. *Community Mental Health Journal*, 1996, 223-233.
- Tischler, L.; W. Kisseler und L. Trabert. 2002. *Migrationsreport Hessen. Bevölkerung, Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: Forschungs- und Entwicklungsgesellschaft Hessen mbH (FEH).
- Utsey, S.; M. Chae und C. Brown. 2002. Effect of Ethnic Group Membership on Ethnic Identity, Race-Related Stress and Quality of Life. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2002, 366-377.
- Van Sutum U. und D. Schlötböller. 2002. *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern*. Gütersloh: Bertelsmann.
- Velling, J W. 1995. *Immigration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland*. Baden Baden: Nomos Verlag.

- Venema, M. und C. Grimm. 2002. *Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen*. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. München.
- Von Löffelholz, H. D. 2002. Beschäftigung von Ausländern- Chance zur Erschließung von Personal- und Qualifikationsreserven. *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, 628-644. 2002.
- Weber, M. 1964. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Köln: Kiepenheuer und Witsch Verlag.
- Weber, M. 1996. Ethnic Groups. In *Theories of Ethnicity*, (Hrsg.): Sollors, W. (1922) ed. London: Macmillan Press.
- Weber, M. 2003. *Heterogenität im Schullalltag. Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede*. Opladen: Leske Budrich Verlag.
- Williams-Flournoy, D. F. 1996. The Acculturative Stress Scale. In *Handbook of Tests and Measurements for Black Populations*, (Hrsg.) Jones, J. (Hampton: Cobb & Henry Publishers).
- Wippermann, C. und Flaig, B. 2009. Lebenswelten von Migranten und Migrantinnen. *Aus Politik und Zeitgeschichte -Beilage zur Wochenzeitung das Parlament*, 1-11.
- Woellert,F.; Kröhnert, S.; Sippel, L. und R. Klingholz. 2009. *Ungenutzte Potenziale*. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- Zeuner, B.; Gester, J. und M. Fichter. 2007. *Gewerkschaften und Rechtsextremismus*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Anhang

Die Interviewteilnehmer in der europäischen Vergleichsgruppe

	Name	Alter	Geburtsort	Herkunftsland	Berufsgruppe
1.	Yusuf		Deutschland	Türkei	Mediziner/KT
2.	Angelo		Deutschland	Italien/Deutsch	Medien/ GT
3.	Francesco		Deutschland	Italien	Medizin /KT
4.	Xanos		Griechenland	Griechenland	Medizin/ KT
5.	Dimitra		Deutschland	Griechenl./ Dt.	Medizin /KT
6.	Asmah		Türkei	Türkei	Selbst/ GT
7.	Ilena		Spanien	Spanien	Selbst/ KT
8.	Serah		Zypern	Zypern/Deutsch	Selbst /GT
9.	Nele		Deutschland	Niederl./Deutsch	Medien/KT
10.	Romana		Italien	Italien	Medien /GT

Kleinstadt= KT, Großstadt= GT, Berufsgruppen= Selbstständig, Medien, Medizin

Die Interviewteilnehmer in der afrodeutschen Gruppe

	Name	Alter	Geburtsort	Herkunftsland	Berufsgruppe
1.	Diana	36	Deutschland	Südafrika/Dt.	Medizinerin/GT
2.	Liy	48	London	Uganda	Mediziner/ GT
3.	Kadidja	34	Paris	DR Kongo/Dt.	Medien/GT
4.	Jenny	37	Deutschland	Kenia	Selbst/GT
5.	Zoe	34	Deutschland	DR Kongo/Dt.	Medien /GT
6.	Victoria	27	Deutschland	Ghana/ Dt.	Selbst /GT
7.	Karen	34	Deutschland	Ghana/ Dt.	Medien/GT
8.	Pamela	43	Deutschland	Nigeria/ Dt.	Medizin/KT
9.	Amaka	30	Asmera	Eritrea	Medien/KT
10.	Katharina	47	Deutschland	Nigeria/ Dt.	Selbst/KT
11.	Margaret	38	Deutschland	Ghana/ Dt.	Medizin/ KT
12.	Nicole	35	Deutschland	Nigeria/ Dt.	Medien /KT
13.	Annabel	39	Deutschland	Nigeria/ Dt.	Medien /GT
14.	Karen	32	Deutschland	Uganda/ Dt.	Selbst /GT
15.	Michael	54	Lagos	Nigeria	Medizin /KT
16.	Martin	37	Deutschland	Ghana/ Dt.	Medien/ GT
17.	Simon	28	Addis Abbeba	Äthiopien	Medien/ GT
18.	Ben	36	Deutschland	DR Kongo/ Dt.	Medizin/GT
19.	Robert	39	Deutschland	Ghana/ Dt.	Medien /GT
20.	Chichijoke	32	Asaba	Nigeria	Selbst/ GT
21.	David	41	Deutschland	Ghana/ Dt.	Medizin / KT
22.	Alec	43	Addia Abbeba	Äthiopien	Selbst/KT
23.	Noah	35	Karthoum	Sudan/ Dt.	Selbst/ KT
24.	Philipp	35	Accra	Ghana/ Dt.	Medizin/ KT
25.	Alan	61	Deutschland	Nigeria/ Dt.	Medien / KT
26.	Carl	35	Douala	Kamerun	Selbst/ KT
27.	Steven	37	Deutschland	DR Kongo/ Dt.	Selbst/ GT

Soziodemographische Merkmale der Befragten- und Vergleichsgruppe

	Ausprägung	Untersuchungs- gruppe (n=27)	Vergleichs- gruppe (n=10)
Geschlecht	männlich	14	4
	weiblich	13	6
Alter	20-30J.	3	-
	30-45J	21	6
	über 46J	3	4
Stadtgröße	Großstadt	14	5
	Kleinstadt	13	5
Schulabschluss	Hochschulabschluss	21	9
	Fachhochschulreife	4	1
	Student/in	2	-
Familienstand	ledig	13	2
	verheiratet	11	8
	geschieden	3	-
Arbeitsverhältnis	Angestellte/r	13	6
	Freie/r Mitarbeiter/in	2	2
	Selbständige/r	12	2
Einkommen	unter 1000 EUR	1	-
	1000 bis 2000 EUR	5	1
	2000 bis 3000 EUR	9	4
	3000 bis 4000 EUR	6	4
	4000 bis 5000 EUR	5	1
	mehr als 5000 EUR	1	-
Staatsangehörigkeit	Deutsch	19	3
	Europäisches Land	-	7
	Afrikanisches Land	8	-
Geburtsort	Deutschland	23	5
	Afrika	4	-
	Europa	-	5

Interviewleitfaden und Skalen des Fragebogens im Überblick

Variablenbereich	Fragebogen/ verwendete Skalen	Interviewleitfaden
Personenvariablen	Geschlecht Alter, Familienstand Ausbildungsgrad berufliche Tätigkeit Ausbildungsgrad/ Beruf der Eltern Herkunftsland der Eltern Staatsangehörigkeit Selbstidentifikation (Allbus, 2002, Phinney, 1996; Florack, 2002)	Akzeptanz- oder Rassismuserfahrungen in Kindheit, Schule, Studium und Alltag, Ethnische Sozialisation Bezug zum Herkunftsland
Perzipierte Arbeitsbedingungen		Beruflicher Werdegang: Studium, Bewerbung, Vorstellungsgespräche, wahrgenommene Auswahlkriterien Diskriminierungs- erfahrungen Subjektiver Berufserfolg Einschätzung sozialer Akzeptanz am Arbeitsplatz Verteilung ausländischer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Arbeitszufriedenheit (Umsetzung der Qualifikation im Beruf)
Akkulturationsvariablen	Partizipation an dt. Kultur/ sozialer Kontakt Verankerung in die ethnische Kultur (kulturelle Sitten, Sprache, Mentalität, Familienleben, Koch- und Essgewohnheiten) Favorisierung der Eigengruppe, Ethnic Involvement (Phinney, 1990, Florack; Quadflieg, 2002)	

Variablenbereich	Fragebogen/ verwendete Skalen	Interviewleitfaden
Akkulturationsstress	Stressvolle Interaktion mit ethnischen Gruppen Gefühl der Entfremdung als Minderheit Acculturative Stress Scale (Williams-Flournoy, 1992)	Herkunftsbezogener Stress Erfahrungen von Ablehnung Diskriminierung, Strategie Mehrarbeit, Einstellung Herkunftsrolle im Beruf, Herkunft als Belastung/ Mehrwert
Intergruppenangst	Ausmaß Intergruppenangst (Stephan, 1985)	der
Selbstwert im Bezug zur dt. Gesellschaft	Collective self-esteem scale (Luhtanen/ Crocker, 1992)	
Leistungsbezogene Selbstwertschätzung	Multivariante Selbstwertkala (Schütz/Sellin, 2006)	